

TRABAJO FIN DE GRADO

**¿PODRÍA EXISTIR UN TECHO DE CRISTAL EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS?
ESTUDIO CONCRETO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA**

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

CONVOCATORIA DE JULIO- 07/07/2022

CURSO 2021-2022

Autores: Cabrera Santillán, Emilse Rocío y Rodríguez Vera, Estela del Carmen

Tutor: Ledesma Rodríguez, Francisco Jose

FINAL DEGREE PROJECT

COULD THERE BE A GLASS CEILING IN SPANISH UNIVERSITIES? A SPECIFIC STUDY OF
THE UNIVERSITY OF LAGUNA

BUSINESS ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

JULY CALL- 07/07/2022

COURSE 2021-2022

Authors: Cabrera Santillán, Emilse Rocío y Rodríguez Vera, Estela del Carmen

Tutor: Ledesma Rodríguez, Francisco Jose

RESUMEN

La realización de este trabajo ha constatado las desigualdades de género que siguen existiendo a día de hoy especialmente en el ámbito académico. Nuestro objetivo es dar a conocer aspectos relacionados con el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso” que aunque se ha avanzado socialmente en conseguir una mayor equidad, todavía nos encontramos con diferencias alarmantes entre el hombre y la mujer a la hora de alcanzar un puesto fijo dentro de las universidades españolas, en especial en la Universidad de La Laguna.

Es por ello, que se ha realizado una revisión de la literatura académica, que ha permitido investigar en detalle los conceptos nombrados en el párrafo anterior. Así como también, hemos contextualizado datos de interés para conocer mejor el estado actual en la economía española, en cuanto a la desigualdad de género y la dificultad que las mujeres se encuentran al acceder a puestos de alta responsabilidad.

Palabras clave: desigualdad de género, techo de cristal, suelo pegajoso, universidad.

ABSTRACT

The realization of this work has confirmed the gender inequalities that still exist today, especially in the academic field. Our objective is to make known aspects related to the "glass ceiling" and the "sticky floor" that although social progress has been made in achieving greater equity, we still find alarming differences between men and women when it comes to reaching a permanent position in Spanish universities, especially at the University of La Laguna.

For this reason, we have analyzed a review of the academic literature, which has allowed us to investigate in detail the concepts mentioned in the previous paragraph. We have also contextualized data of interest to better understand the current state of the Spanish economy, in terms of gender inequality and the difficulty that women face in accessing positions of high responsibility.

Key words: gender inequality, glass ceiling, sticky floor, university.

ÍNDICE DE CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS

<i>INTRODUCCIÓN</i>	1
<i>REVISIÓN DE LA LITERATURA</i>	2
2.1. SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y EL TECHO DE CRISTAL	2
2.1.1. Desigualdad de género en el mercado laboral	2
2.1.2. Techo de cristal y suelo pegajoso en la sociedad	4
2.1.3. Techo de cristal y suelo pegajoso en los altos cargos directivos	5
2.1.4. Suelo pegajoso	6
2.2. TECHO DE CRISTAL EN LAS UNIVERSIDADES	7
2.3. TECHO DE CRISTAL EN UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS	9
2.3.1. Universidades españolas	9
<i>DESIGUALDAD DE GÉNERO EN DATOS</i>	12
3.1. DESIGUALDAD DE GÉNERO	13
3.1.1. Salario	13
3.1.2. Desigualdad en riqueza y exclusión social	16
3.1.3. Tasa de paro	17
3.2. TECHO DE CRISTAL	17
3.3. DIFICULTAD DE LAS MUJERES PARA ASCENDER EN LA JERARQUÍA LABORAL	21
<i>ESTUDIO EXPLORATORIO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA</i>	25
4.1. INTRODUCCIÓN	25
4.2. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS	28
4.3. DIFERENCIA SALARIAL	30
4.4. DISTRIBUCIÓN POR MUNICIPIOS	33
4.5. LA DIFICULTAD DE LAS MUJERES PARA ASCENDER EN LA JERARQUÍA LABORAL EN LA ULL	36
4.6. PRINCIPALES HALLAZGOS	37
<i>CONCLUSIONES</i>	38

ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS, CUADROS

<i>Figura 3.1.</i> Ganancia media anual de mujeres y hombres en España, 2008-2019 (€)	13
<i>Figura 3.2.</i> Ganancia media anual por género y edad en España, 2019 (€)	14
<i>Figura 3.3.</i> Ganancia media anual por género y sector de actividad en España, 2019 (€)	14
<i>Figura 3.4.</i> Riesgo de pobreza o exclusión social y de sus componentes (%) por edad y sexo en España, 2008-2020	16
<i>Figura 3.5.</i> Tasas de paro (%) por sexo en España, 2006-2021	17
<i>Figura 3.6.</i> Ocupados según el tipo de puesto laboral en España (%), 2006 y 2021	18
<i>Figura 3.7.</i> Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la AGE (%), 2021	19
<i>Figura 3.8.</i> Participación de mujeres en el Parlamento Europeo (%), 2020-2021	19
<i>Figura 3.9.</i> Participación de mujeres en los gobiernos de Europa (%), 2020-2021	20
<i>Figura 3.10.</i> Horas de trabajo remunerado, no remunerado, desplazamientos, por semana según tipo de jornada (horas/semana), 2015	22
<i>Figura 3.11.</i> Frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado (% personas), 2015	22
<i>Figura 3.12.</i> Excedencia por cuidado de familiares por sexo en España (%), 2005-2020	24
<i>Figura 3.13.</i> Permisos y prestaciones por maternidad y paternidad en España (%), 2006-2019	24
<i>Figura 4.1.</i> Distribución entre hombres y mujeres del PDI, 2020-2021 (%)	26
<i>Figura 4.2.</i> Distribución del profesorado por sexo y rango de edad (nº de personas)	27
<i>Figura 4.3.</i> Distribución profesorado por sexo y categoría (nº profesores) (actualización Diagnóstico), 2020-2021	29
<i>Figura 4.4.</i> Distribución de los salarios medios, por sexo y rango de edad (€)	31

1. INTRODUCCIÓN

En un reciente artículo del Ministerio de Universidades acerca de la equidad de género, en las universidades españolas se pone de manifiesto que, “las universidades públicas solo tienen un 23,9% de las mujeres catedráticas. En cambio, hay un 41,1% de mujeres titulares de universidad, 45,4% ayudantes, 50,5% ayudantes doctor, 49,8% contratadas doctor y 41,3% profesoras asociadas. Pero solo un 24,4% de eméritas” (Ministerio de Universidades, 2021). Esto ilustraría la existencia de mayores dificultades para la mujer y en especial la posible presencia de un “techo de cristal”, que se podría confirmar con la desigualdad en el acceso de mujeres catedráticas en la universidad.

Siguiendo a Castro (2018), el 54% de los universitarios y el 58% de los titulados son mujeres pero, en toda España, sólo hay 11 rectoras. Asimismo, Mijarra (2021) resalta que tan solo un 6,2 % de los Premios Nobel a lo largo de su historia se han otorgado a mujeres.

Todo lo mencionado anteriormente, sugiere la existencia de mayores dificultades para la progresión académica y científica de las mujeres frente a los hombres, en especial en el acceso a categorías de contratación más elevadas o a reconocimientos de prestigio en la vida académica.

Las mayores dificultades de las mujeres para un ascenso en la carrera profesional y laboral se manifiesta, entre otras cosas, a través de la presencia del denominado “techo de cristal”. Molina y Torrado (2012) señalan que el término “techo de cristal” se acuñó en la década de 1986 y se define como “aquellas barreras artificiales basadas en prejuicios actitudinales u organizativos que previenen el avance vertical en las organizaciones de individuos cualificados”. Por su parte, Ribera, Miguel y Pérez (2009), relatan que “el techo de cristal es un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos (en igualdad de condiciones y salario) en corporaciones, así como en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro”.

Precisamente, este Trabajo de Fin de Grado se centra en la desigualdad de género, con especial referencia al techo de cristal, en el mundo académico. Asimismo, al ser un trabajo centrado en el aprendizaje-servicio, la concreción de su objetivo se ha realizado en colaboración con la Comisión de Igualdad de la Facultad de Ciencias Económicas Empresariales de la ULL. De esta forma, el objetivo de este TFG es explorar la posible presencia de desigualdad de género en la carrera académica del personal docente e investigador de la ULL, analizando asimismo la presencia de un techo de cristal en el ascenso a las categorías académicas más elevadas

Para poder conseguir este objetivo planteado conjuntamente con la Comisión de Igualdad de la Facultad de Ciencias Económicas Empresariales de la ULL se han seguido una serie de etapas. En primer lugar, se llevó a cabo una revisión de la literatura académica, para acotar los términos más relevantes que aluden a la desigualdad de género y para conocer antecedentes que pueden ser de interés para este trabajo. En segundo lugar, se realizó una contextualización en datos de

la economía española por género y, por último, se utilizaron datos proporcionados por el Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL, y la Unidad de Igualdad de Género de la ULL.

El resto del trabajo se organiza de la manera siguiente. En la sección 2, se presentan algunos conceptos claves de desigualdad de género, así como una breve revisión de la literatura sobre la desigualdad de género en el mercado laboral, a nivel nacional e internacional. En la sección 3, se presentan algunos datos que muestran la presencia de la desigualdad de género en el mercado laboral español concretamente. Siguiendo con la sección 4, que centra el interés en las universidades españolas, en particular en la Universidad de La Laguna, se lleva a cabo un análisis empírico que trata de detectar indicios sobre el “techo de cristal” y de alguna figura contractual en la que permanecen más las mujeres. Y la última sección, se reserva a la presentación de unas conclusiones y limitaciones que nos hemos encontrado a lo largo de la realización del trabajo.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En esta sección se lleva a cabo una revisión de la literatura más relevante sobre la desigualdad de género en el mercado laboral y, en particular, sobre el techo de cristal, que la investigación empírica parece haber constatado. En primer lugar, se hace una descripción de los principales aspectos de la desigualdad de género y el techo de cristal en el mercado laboral. En segundo lugar, se dirige la atención hacia el caso de las universidades.

2.1. SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y EL TECHO DE CRISTAL

A continuación, se presenta un conjunto de aportaciones centradas en el techo de cristal así como algunos aspectos de desigualdad de género, centrandó la atención en estudios que comprueban su presencia. Inicialmente se relatan algunas contribuciones de carácter general para, posteriormente, describir algunas enfocadas en los conceptos del techo de cristal y suelo pegajoso.

2.1.1. Desigualdad de género en el mercado laboral

La desigualdad de género es una realidad que ha perdurado en el tiempo en la mayoría de sociedades y en las distintas épocas de su evolución. Esta ha consistido en una discriminación o desventaja para la mujer en la vida pública; situación que ha supuesto menos oportunidades en su desarrollo personal y social respecto al hombre. La desigualdad en general implica un retroceso económico, ya que, los que la padecen se encuentran con mayor incapacidad de desarrollar y lograr objetivos en el ámbito profesional (Vargas, 2017).

Cabe destacar que la proporción de mujeres va disminuyendo a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, es decir, existe una discriminación vertical. “Esta discriminación vertical se observa tanto si comparamos los porcentajes de varones y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre la población activa, teniendo en cuenta, además su nivel de formación y preparación profesional. Según datos recientes, el porcentaje de mujeres que desempeñan

actividades laborales situadas en la cúspide de la pirámide organizacional se sitúa en torno a un 2%, cifra que presenta pocas variaciones en países como España, Gran Bretaña, Italia, Canadá y EE.UU” (Barberá y otros, 2002: 56).

Existen factores externos que nos hacen creer que los verdaderos líderes son los hombres, ya que se suele pensar que son ellos los que tienen mayor capacidad y aptitud para liderar. Por lo que generalmente, la tradición social se convierte indirectamente en una norma que debemos seguir para no salir de lo “normal” o lo “adecuado”. Esto implica que muchas mujeres se vean presionadas cuando ascienden a altos cargos directivos, debido a que se frustran al “defraudar” las expectativas que se tenían del rol femenino y que aún siguen existiendo en algunos aspectos.

Asimismo, cabe señalar que la educación, la experiencia laboral y las habilidades de liderazgo no son aspectos que demuestren que las mujeres no son aptas para liderar en altos cargos directivos. Este efecto de dificultad de acceso a cargos directivos aparece cuando las estructuras de las empresas son esencialmente masculinas (Duque, 2004).

European Commission (2015) pone de manifiesto algunos aspectos adicionales en los que se puede observar la desigualdad de género en el mercado laboral. En este sentido, resaltó que las mujeres embarazadas tienen mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial y se les remunera en torno a un 16% menos que a los hombres. Además, se indica que en su mayoría, las mujeres con una edad elevada suelen sufrir exclusión social y experimentan un mayor riesgo de pobreza. Asimismo, la proporción de las mujeres en altos cargos directivos ha ido aumentando progresivamente alcanzando solo un 29% en los años 2015/16. Por todo ello, la UE desarrolló una estrategia 2010-2015 a través de la Comisión para promover la igualdad en el mercado laboral y con respecto a los recursos financieros entre el hombre y la mujer.

Estos aspectos que corroboran la desigualdad de género en el mercado laboral se han expuesto en la II Jornadas de la Mujer y la Economía, de la Universidad de La Laguna, sobre las “Brechas de género en el mercado de trabajo: identificando sus causas”. Los autores de la ponencia, Acosta Ballesteros, Osorno del Rosal y Rodríguez Rodríguez (2022), realizan dos clasificaciones diferentes sobre la brecha salarial.

En primer lugar se encuentra la brecha salarial explicada, la cual analiza las diferencias observables de los puestos de trabajo (ocupación, sector de actividad, tipo de contrato y jornada) y de las características personales (educación, edad y experiencia laboral) de trabajadores/as. Estas se deben a que se realiza una comparación de colectivos diferentes que se emplean en diferentes puestos de trabajo.

En segundo lugar está la brecha salarial no explicada, que sucede cuando con las mismas características y puestos desempeñados, hombres y mujeres reciben una remuneración distinta en el mercado laboral. Además cabe destacar, que los mencionados autores sugieren que la transición de las personas desde el sistema educativo hacia el mercado laboral, es un proceso muy importante, ya que la calidad del primer empleo y el tiempo que se tarda en encontrarlo

influyen en el futuro profesional de las personas. Así se analizan cuatro aspectos de la transición: tiempo parcial, contrato temporal, sobreeducación y tardar más de doce meses en encontrar el primer empleo. Con esto se considera que la probabilidad de éxito existe cuando la persona no experimentó ninguno de los cuatro aspectos mencionados anteriormente, mientras que la probabilidad de fracaso es al contrario (la persona experimentó los cuatro hándicaps anteriores).

La conclusión final es que los hombres experimentan una mejor transición hacia el mercado laboral que las mujeres, afirmando que las jóvenes pueden sufrir algún tipo de discriminación a la hora de querer insertarse al mercado laboral. Es decir, los hombres tienen una probabilidad de éxito superior a las mujeres en 4,6 puntos porcentuales, donde el 38% de la brecha está formada por la parte explicada y el 62% por la no explicada. Sin embargo, las mujeres experimentan una peor transición en comparación a los hombres, siendo esta de 2,8 puntos porcentuales, donde el 31% de la brecha está formada por la parte explicada y el 69% por la parte no explicada.

2.1.2. Techo de cristal y suelo pegajoso en la sociedad

Morrison, White & Van Velsor (1987) definen el techo de cristal como “una barrera que se interpone en la parte alta de la carrera laboral de las mujeres y que tiene las características de ser invisible, acotada y sólida”.

Otra definición puede ser la aportada por Loden (2017), donde el “techo de cristal” es el fenómeno en el cual las mujeres no ascienden dentro del mundo laboral debido a la cultura que obstruye sus aspiraciones y que no fomenta la igualdad de oportunidades y condiciones.

Siguiendo a Guvenen, Kaplan & Song (2014), el techo de cristal sigue presente en nuestros días, aunque se hayan hecho avances hacia la igualdad. A partir de 1980 en Estados Unidos, empezaron a realizarse algunos pequeños cambios en el ámbito de la desigualdad de género. Estos autores resaltan que la movilidad en la jerarquía laboral ha presentado diferencias notables entre hombres y mujeres. A principios de la década de 1980, existía un “suelo pegajoso” distintivo para las mujeres que ganan más, es decir, la probabilidad de que una mujer en cualquiera de los grupos de mayores ingresos cayera en menos de un año, era extremadamente alta. En 1981, esta probabilidad era del 64% para las mujeres, sin embargo, para los hombres era sensiblemente más baja, del 24%. Esta es la esencia del “suelo pegajoso”: no solo las mujeres estaban muy subrepresentadas entre los principales asalariados, sino que incluso las que tenían ingresos altos, tenían mucha más probabilidad que los hombres de abandonar los principales grupos de ingresos en un año (Guvenen et al. 2014).

Un aspecto clave para comprender la diferente dinámica de movilidad entre hombres y mujeres es el de la maternidad. La pared materna en el mundo laboral se desencadena cuando una mujer queda embarazada. La maternidad presuntamente supone competencias negativas para la mujer, dado que, el embarazo es interpretado como un proceso que intensifica en la mujer posibles conductas irracionales y emocionales. (Williams, 2004).

Según un estudio de Etaugh (1989), se ha demostrado que las madres empleadas son socialmente percibidas como que están orientadas menos a la familia, siendo, por lo tanto, más egoístas y menos sensibles a las necesidades de los demás, en comparación con las madres desempleadas. En cambio, en general se observa que los hombres son juzgados por lo que se espera de ellos, y las mujeres por lo que han logrado a lo largo de su trayectoria. (Williams, 2004).

2.1.3. Techo de cristal y suelo pegajoso en los altos cargos directivos

Wyman (2021) destaca que “Solo 1 de cada 4 directivos es mujer, y el 6% de las grandes compañías de EEUU están dirigidas por 1 mujer”. Este autor sugiere cuatro barreras relevantes por las que sigue existiendo desigualdades en altos cargos directivos.

- a. El liderazgo: en el cual a la mujer se le caracteriza de una manera más emocional y con menor confianza en sí misma para ser líder de una empresa, mientras que al hombre, se le otorga un carácter más seguro, directo y con una mayor confianza para desarrollar su cargo.
- b. Obtención de resultados: se considera que las mujeres le dan una mayor importancia a los resultados, mientras que dejan de lado la afinidad y la confianza.
- c. Mujeres cualificadas: a menudo se infravalora a las mujeres cualificadas y se tiene la creencia de que no están capacitadas para asumir grandes retos en altos cargos.
- d. Los prejuicios: en su mayoría solo por el hecho de ser mujer en el mercado laboral, estas tienen que destacar más y desarrollar con mayor esfuerzo sus capacidades para demostrar a los demás que pueden hacerlo. Esta situación puede resultar agotadora y, en consecuencia, las mujeres se quedan estancadas en su puesto de trabajo.

En la sociedad estadounidense, se ha producido un fenómeno considerado más común con respecto a las mujeres líderes, lo que refleja la transición en el estatus de la mujer en la sociedad. Según Dye y Strickland (1982), entre 1970 y 1980, el número total de mujeres gerentes y administradoras en el ámbito laboral estadounidense aumentó más del 100%. Sin embargo, este cambio no se ha visto reflejado en todos los niveles del liderazgo. Hymowitz y Schellhardt (1985) encontraron que sólo el 2,7% de los altos ejecutivos y directores de la empresa AT & T eran mujeres. Además, Zanville (2001) en su estudio confirma que de los gerentes de división y de distrito, tan solo el 8,3% y el 15%, respectivamente, eran mujeres.

El estudio de Zanville (2001) se centra en datos del estado de Texas, a partir del programa “Foundation for Women’s Resources” para estudiar cómo han ido avanzando los logros de la mujer en el mercado laboral. Se obtuvo que solo el 10% de los hombres creía que era una desventaja su sexo al avanzar en su carrera profesional mientras que el 30% de las mujeres se sentían discriminadas por su sexo. Asimismo, el 51,2% de las mujeres líderes percibieron dentro de su trabajo, un trato desigual con respecto al trato recibido por los hombres. El 36% de las mujeres se vieron afectadas por los cuidados en sus hogares, ya que esto interfirió en sus

carreras profesionales.

Del año 1983 al 2000, el porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres aumentó del 32% al 45% (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2002). Por otro lado, con respecto a un estudio realizado en 2006, a partir de la lista Fortune 500 sobre la gestión de las empresas se reveló que las mujeres apenas constituían el 1% de los directores generales, el 15,6% de los directivos de empresas y el 6,7% de los puestos mejor pagados. Por lo tanto, si se seguía manteniendo el ritmo de cambio estimado en el estudio, las mujeres necesitarían 47 años para alcanzar la igualdad con los hombres en cuanto a puestos de dirección de empresas.

Las desigualdades mencionadas anteriormente han sido confirmadas en múltiples sectores. A continuación, se presentan algunos estudios que ponen de manifiesto la existencia de un techo de cristal para las mujeres en diferentes ámbitos laborales. En lo que se refiere al sector periodístico, en el año 2001, la Federación Internacional de Periodistas (FIP) realizó una encuesta mundial para conocer el salario, el estatus laboral y el perfil de la mujer periodista. Con este estudio se pudo concluir que la mujer representa menos de un 1% de los puestos directivos, aunque constituye más de un tercio de la fuerza laboral de los diarios del mundo (Peters, 2001).

En el ámbito de la publicidad, a través de un estudio realizado en la Asociación Española de Agencias de Publicidad (AEAP), entre octubre de 2004 hasta diciembre de 2005, la cual representaba el 70% de la inversión publicitaria en el mercado español, se obtuvo las siguientes conclusiones: la publicidad es un sector que está altamente feminizado sin embargo, sigue existiendo desigualdad de género, de manera que la mayoría de las mujeres se encuentran en los puestos más básicos y sólo un 1% ocupa puestos de dirección, además de que este porcentaje es menor que en otros países como EEUU o RU (Martín Llaguno, 2007).

Por otro lado, en el ámbito laboral sanitario, el Servicio Andaluz de Salud (2007) indicaba que el 68% del personal eran mujeres y que sólo el 34% de las mismas ocupaban cargos directivos. Un caso a destacar era el de la enfermería ya que sólo el 13% eran hombres y sin embargo ocupaban el 52% de los cargos directivos de la profesión. Según datos de EEUU las mujeres en 1995 ocupaban el 8% de los altos cargos, en el año 2000 esta cifra aumentó al 11% y en 2006 al 12% (Weil & Mattis, 2001; Lantz, 2008). A diferencia de Inglaterra en el que sólo 2 mujeres ocupaban cargos de dirección en salud pública en el año 2007 y en las direcciones médicas sanitarias eran el 12,6% (Elston, 2009).

2.1.4. Suelo pegajoso

European Institute for Gender Equality (2016) define el “suelo pegajoso” como una metáfora que a veces se utiliza para señalar la existencia de un patrón de empleo discriminatorio que mantiene a las mujeres principalmente en la base, es decir, en los niveles más bajos de la pirámide laboral, donde hay una baja movilidad y barreras invisibles para el avance profesional de las mismas.

El turismo es una de las actividades con mayor participación de la mujer en las plantillas de las empresas. “A nivel mundial aproximadamente el 49% de los puestos hoteleros y de

restaurantes están ocupados por mujeres” (OMT-ONU Mujeres, 2010:23). La mayor parte de las mujeres trabajan a tiempo parcial para poder cuidar su hogar y familia. Aunque este sector está liderado en gran parte por las mujeres se encuentra una gran precariedad en términos de las jornadas de trabajo, salarios y desconsideradas condiciones de empleo (Díaz, 2013; Carrion, Quiñones & Alonso, 2014). La importante participación de la mujer en la fuerza laboral y la constatación de estas modalidades de contratación diferenciadas por género, han hecho de este sector un ámbito apropiado para el estudio del suelo pegajoso.

Con respecto al sector hotelero, este refleja uno de los roles más cuestionados como es el rol familiar de la mujer. Este sector es de gran relevancia para España, dado que es receptor de muchos turistas a nivel mundial, aportando a España un 11,7% del PIB. En España, las mujeres siguen sufriendo para acceder a puestos directivos que se ven afectadas por la segregación vertical, ya que solo un pequeño porcentaje de mujeres llega a los altos cargos directivos. Además, estas corren el riesgo de precipitarse por el “acantilado de cristal” que define las dificultades que sufren las mujeres que se encuentran en altos cargos una vez alcanzado este puesto (Ryan y Haslam, 2005).

Las mujeres directivas normalmente son mujeres jóvenes, y a poder ser sin hijos, dado que se convierten en una “carga” para estos puestos más exigentes. Sin embargo, en los hoteles de Tenerife asociados a ASHOTEL se muestra que existe más igualdad con respecto a otras zonas de España, dado que cuatro de cada diez hoteles son dirigidos por mujeres (García, 2017).

2.2. TECHO DE CRISTAL EN LAS UNIVERSIDADES

Tal y como se puso de manifiesto en la sección anterior, el techo de cristal se define como una barrera que se interpone en la parte alta de la carrera laboral de las mujeres. Un caso de especial interés estudiado en la literatura, es el de la desigualdad de género en general, y el techo de cristal en particular, en las universidades.

Para estudiar la desigualdad de género en las universidades existen diversas formas, y la literatura existente nos muestra numerosos cuerpos de conocimiento, incluyendo a las mujeres en la universidad, historia de la educación superior, el liderazgo, brecha salarial, discriminación sexual en el empleo, y techo de cristal (Ramesh y Srivastava, 2016).

El autor del Libro Blanco, Sánchez de Madariaga, Rica y Dolado (2011), realizan un estudio empírico exhaustivo basado en un estudio con respecto a la situación de las mujeres en la ciencia y en el caso de las universidades españolas, los docentes varones aumentan 4 veces más que las mujeres, con las mismas características personales, profesionales y de productividad académica, la probabilidad de alcanzar un alto cargo cuando tienen hijos/as. Según los datos de la mencionada publicación, un 31% de las mujeres con hijos consiguen ser catedráticas, mientras que, en los hombres este porcentaje es de un 54%, ya que no tienen tanta responsabilidad con respecto al cuidado de los hijos. En este sentido, los datos sugieren que muchas mujeres se ven obligadas a decidir si prefieren tener hijos o avanzar en su carrera

académica hasta las categorías profesionales más altas, ya que estas dos opciones parecen ser incompatibles. Por ello, las mujeres que logran acceder a un cargo directivo sufren diversos costos emocionales, físicos o prejuicios sociales, ya que para conseguirlo debieron dejar de lado las responsabilidades familiares (Bejarano, 2007). Por otro lado, la implementación de políticas de conciliación trabajo-familia son fundamentales para romper con el “techo de cristal”, evitando así la “doble gerencia” para las mujeres que logran ejercer un cargo directivo, pero sin dejar de lado sus responsabilidades familiares (Zabludovsky Kuper, 2015).

En relación con lo mencionado anteriormente, existen estudios enfocados en el “techo de cristal” que muestran tres tipos de barreras según Gaete, Álvarez y Ramírez (2019) como son las personales, organizacionales y sociales.

Las barreras personales plantean dificultades que provienen de la vida personal o familiar de las mujeres, afectando a sus posibilidades de acceder a un cargo directivo. Este tipo de dificultades están asociadas a los roles familiares, con respecto a la maternidad y crianza de los hijos, y la autoestima femenina, la cual se relaciona con la propia actitud que las mujeres desarrollan frente a la posibilidad de acceder a un cargo directivo. Las barreras organizacionales están referidas a la existencia de obstáculos que provienen de la propia organización laboral, como pueden ser los grupos de poder y la insolidaridad femenina que se relaciona con el comportamiento que muestran las mujeres cuando un miembro de su familia asume un cargo directivo. Y, por último, las barreras sociales, relacionadas con aspectos sociales del propio territorio donde funciona cada organización laboral, como por ejemplo la cultura machista, que establece una dominación masculina que asigna mayores responsabilidades familiares y condiciones de trabajo precarias para las mujeres. Es imprescindible que las universidades empiecen a desarrollar políticas y estrategias que sirvan para fortalecer la igualdad de la mujer como son, la implantación de planes de carrera, capacitación laboral, evaluación del desempeño de las tareas a desarrollar, conciliación trabajo-familiar, acoso laboral, etc. (Gaete et al. 2019).

Quizás encuadrada en la categoría de barreras organizacionales, cabe destacar la evaluación científica desigual para acceder a puestos académicos. Al comparar hombres y mujeres con la misma edad, antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y productividad académica reciente en términos de artículos y libros publicados, así como tesis o tesinas dirigidas, se observa que la probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer con similares características personales, familiares y profesionales. En términos personales, profesionales y de productividad académica, ambos con hijos, se observa que la tenencia de hijos afecta mucho más negativamente a la mujer: un hombre con hijos tiene una probabilidad 4 veces mayor de ser promocionado a catedrático que una mujer con hijos de similares características. Por otro lado, en términos personales y profesionales, pero que difieren en la tenencia de hijos, se observa que el hombre que tiene al menos un hijo tiene 1,7 más posibilidades de ser catedrático que un hombre sin hijos (Sánchez de Madariaga et al. 2019).

Para confirmar lo indicado anteriormente, uno de los primeros estudios que apuntaron a la

existencia de sesgos de género en la evaluación científica, es el realizado por Weneras y Wold (1997) en su análisis de las convocatorias de la Academia Sueca de Medicina. Esta investigación puso de manifiesto que las mujeres debían tener 2,5 veces más méritos que los hombres para obtener una calificación similar, medidos en número de artículos publicados en revistas científicas reconocidas. Asimismo, otras investigaciones sugieren que incluso con los mismos méritos científicos evaluados, la desigualdad en la progresión académica persiste. Así, Steinpreis, Anders y Ritzke (1999) muestran que en Estados Unidos tanto hombres como mujeres tienen una propensión significativamente mayor a votar por un candidato varón sobre una candidata mujer, a igualdad de méritos académicos.

La Comisión Europea (2016) presentó un estudio exhaustivo acerca de la desigualdad de género en el ámbito académico de la Unión Europea. Los datos de la Comisión Europea (2016) muestran que en 2013, las mujeres representaban sólo el 21% de las personas investigadoras de alto nivel, frente al 79% de los hombres (incluye catedráticas y profesoras eméritas). Con respecto a los ayudantes y contratados a doctor, estos porcentajes son de un 45% mujeres y de un 55% hombres.

Como ya se indicó en la sección 2.1, el trabajo a tiempo parcial es una característica importante de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres que podría dar luz sobre las desigualdades de género subyacentes. El predominio de la mujer en el trabajo a tiempo parcial puede explicarse por los estereotipos de género relacionados con el aumento de las responsabilidades familiares. No obstante, el trabajo a tiempo parcial también podría ser un medio para aumentar la participación en el mercado laboral de personas que anteriormente estaban excluidas del mismo, como las madres. Según el Parlamento Europeo, en 2019 la proporción de mujeres investigadoras que trabajaban a tiempo parcial era superior a la proporción correspondiente de hombres investigadores (11,1% para las mujeres y 7,2% para los hombres) a nivel europeo. Además, el 9% de las mujeres investigadoras y el 7,7% de los hombres investigadores de la HES (Higher Education Sector) trabajaban con contratos precarios a nivel europeo.

2.3. TECHO DE CRISTAL EN UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

2.3.1. Universidades españolas

En este epígrafe se presentan contribuciones al análisis del fenómeno denominado “techo de cristal”, enfocado en las universidades españolas.

Las mujeres comienzan a tener un papel destacado en la esfera social y pública a partir del siglo XIX, más concretamente en el siglo XX, debido a que el papel de la mujer va cambiando progresivamente, consiguiendo así mayor presencia en la sociedad. Uno de los puntos decisivos que marca un antes y un después en el papel de la mujer es el acceso a la educación superior. Actualmente en España, hay una proporción del 60% de universitarias, pero existe un techo de cristal en la carrera investigadora, que ha avanzado pero no se ha roto (Carreño Corchete, Frías Montoya y Travieso Rodríguez, 2018).

Hace dos décadas, Andreu Mediero (2002) realizó un diagnóstico para España que ya mostró los siguientes resultados en relación con las universidades españolas: en los estudios de grado las mujeres son mayoría (54%), al igual que en los Máster (54,6% de la matrícula y 59,6% de los egresos). Sin embargo, en el Personal Docente e Investigador (PDI) la representación de las mujeres caía al 38,6% y se reducía a medida que el grado académico era mayor. Cabe destacar, que en la parte baja de la escala representan en torno al 40%, pero en el total de los catedráticos/as eran apenas el 20,5%.

En este sentido, podemos observar que en el periodo que transcurre desde la Reforma Universitaria de 1983 a 1994, el porcentaje de mujeres catedráticas sólo aumentó en 0,8 puntos porcentuales (11% al 11,8%). La década posterior, de 1994 a 2004 el incremento fue notablemente superior, debido a la creación de universidades, alcanzando el 18%. Sin embargo, casi una década más tarde (hasta 2012-2013) el incremento volvió a ser bastante menor, hasta el 20,3% (INE, 1984; MECyD, 2014).

Con respecto a la presencia de las mujeres trabajadoras de la administración, secretarías y la gestión universitaria, la mayor parte de los puestos derivados de esta categoría están compuestos mayoritariamente por éstas, además de ocuparse de los servicios de limpieza (Lozano, 2005). En España las tasas universitarias de presencia femenina más altas correspondían a los estudios que se agrupan en torno a las disciplinas de Ciencias de la Salud, Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que las tasas más bajas se encontraban en el área de Ingeniería y Arquitectura (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2017-2018).

En relación a los puestos de responsabilidad y cargos unipersonales, Díaz y Cuevas (2015) analizaron la presencia de mujeres en los rectorados y decanatos de las facultades del total de las universidades españolas. Con esto encontraron que en el curso académico 2014/15 las mujeres representaban el 3% de la dirección de los rectorados y el 38,29% de los vicerrectorados. Prácticamente la situación no ha cambiado en décadas, ya que en 1990, según el Informe ETAN de la Comisión Europea (2000), las mujeres sólo representaban el 1,6% del total de los rectores/as. A pesar de la presencia de mujeres matriculadas en programas de doctorado en 1998, en España superaba la existente en la UE-15 y en EEUU. En 2007, la proporción era muy parecida a la de EEUU y superaba ligeramente a la UE-15. Con esto se destacan varios aspectos.

En primer lugar, al comparar UE-15 con España en 1998, se observa que la proporción de mujeres doctoradas en España supera a la de la UE-15 en todos los campos de conocimiento. Además, la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los campos, a excepción de Ingeniería, Ciencias y Matemáticas y Agricultura y Veterinaria (en los dos últimos campos, en cualquier caso, con una presencia que supera el 40%).

En segundo lugar, al observar la situación de las doctoradas en 2007, se aprecia un incremento de su presencia en todas las áreas de conocimiento, con la excepción de Ciencias Sociales, donde la proporción se mantiene prácticamente constante alrededor del 50%, y en

Humanidades y Artes, con una proporción constante de 57%. Es notable el incremento entre 4-6 puntos porcentuales durante la década analizada de doctoradas en aquellos campos donde tradicionalmente eran minoría (Ciencias y Matemáticas, Ingeniería, Agricultura y Veterinaria).

Sin embargo, el porcentaje de mujeres que se presentan a las acreditaciones a cátedra es claramente minoritario –alrededor de un 30%-. En algunas áreas, como Arte y Humanidades, supera dicho porcentaje, mientras que en otras, como Ingeniería y Arquitectura, los porcentajes de mujeres presentadas a las acreditaciones son sensiblemente inferiores. En cualquier caso, lo relevante es el porcentaje relativo a la presencia de mujeres titulares. Tomando todas las áreas conjuntamente, se observa que el porcentaje de mujeres que se presentan a las acreditaciones a cátedra (30%) es menor que la presencia de mujeres titulares en 2008 (38%), lo cual da cuenta de la menor participación relativa de mujeres en las pruebas de acreditación con respecto a los varones (Sánchez de Madariaga et al., 2011). Con respecto a la evolución temporal del porcentaje de mujeres presentadas a estas pruebas, se desprende un ligero incremento desde el 2008 al 2009, si bien dicho incremento se estancó en el 2010.

En las áreas de Ingeniería y Tecnología, Ciencias Médicas y Ciencias de la Agricultura, la obtención de medias ponderadas (para que resulten ser representativas de la población académica en España) de mujeres según su situación familiar revela la inexistencia de catedráticas con hijos en dichas áreas. En Ingeniería y Tecnología, las únicas catedráticas son solteras, mientras que en Ciencias Médicas y en Agricultura todas las catedráticas son casadas pero sin hijos. En el área de Humanidades, si bien existen algunas mujeres catedráticas con hijos, la proporción de éstas en relación al resto (casadas sin hijos, solteras sin hijos u otros) es muy reducida: un 16% frente a un 52% de hombres catedráticos con hijos. En el área de Ciencias Sociales, el eje de conflicto entre la situación familiar y la carrera profesional parece darse en menor medida, ya que la distribución de mujeres catedráticas por situación familiar se asemeja más a la de los hombres. En cualquier caso, la proporción de mujeres solteras en la escala de catedráticas sigue siendo bastante mayor entre mujeres: un 30% frente a un 13% entre hombres (Sánchez de Madariaga et al., 2011).

En resumen, cabe afirmar que en España parece existir un conflicto muy definido entre el acceso a la más alta escala académica y la tenencia de hijos. Las dificultades que la tenencia de hijos impone en su carrera académica provocan que muchas mujeres tengan que decidir entre la maternidad y la progresión académica. En el caso de los hombres, la tenencia de hijos, incrementa sus probabilidades de promoción, considerando todas las demás variables constantes.

A partir de este tipo de conflictos podemos afirmar que “es lícito el trato de desigualdad para favorecer la igualdad” (Rodríguez, 2020). Esta autora acredita la existencia de dos tipos de medidas para afrontar la desigualdad como son las acciones positivas (trato diferente a colectivos discriminados que no son un problema de constitucionalidad) y la discriminación positiva (exigen que se acredite la existencia de un desequilibrio estructural de la mujer en el ámbito espacial y temporal). Este tipo de discriminación está constituido por tres medidas.

- a. Asignación de puntuación extra por la condición de miembro del colectivo femenino, junto a los asignados por la valoración de los méritos, es decir, que su candidatura va a obtener la ventaja de poder ocupar una posición superior. Por ejemplo, se le asigna 1 punto a los solicitantes de contratos predoctorales cuya directora de tesis sea una mujer.
- b. Medidas de desempate o cuotas flexibles. Estas medidas se comprometen a que las candidatas del grupo femenino no tengan una mayor desventaja por los méritos obtenidos, es decir, si un grupo de hombres frente a uno de mujeres quedan en empate se le asigna una mayor puntuación al grupo femenino.
- c. Cuotas rígidas o reserva de plazas, consiste en la preferencia automática del miembro del colectivo infrarrepresentado por esa misma condición, aunque su puntuación por méritos sea inferior al miembro del colectivo mayoritario. En este tipo de medidas, existe un trato privilegiado al grupo femenino ya que es el único factor que se tiene en cuenta en la selección de los candidatos.

Siguiendo a Silió (2021), en la actualidad, el fenómeno del “techo de cristal” se ha visto extendido por la pandemia del COVID-19. Una prueba de ello es que las mujeres trabajaron de media en 1,33 artículos frente a 1,86 artículos en el caso de los hombres en la Universidad Complutense de Madrid. Los hombres enviaron 1,04 textos a revistas especializadas de media frente a 0,74 textos en el caso de las mujeres. Por lo que se obtienen resultados muy distantes donde se observa que la brecha se ha agrandado mostrando que los hombres se volcaron más en el ámbito de la investigación, mientras que las mujeres lo hicieron en la docencia. Ellas dieron más horas de clase, el 64% de las docentes impartían ese semestre más de seis créditos frente al 56% de ellos. Por el contrario, los hombres tuvieron más tiempo de centrarse en sus investigaciones teniendo mayores oportunidades para escribir artículos, preparación de seminarios, ponencias, etc (Silió, 2021). A partir de estas bruscas desestructuraciones, se realiza el proyecto Europeo Horizonte 2020 SUPERA (Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia, (junio 2018-mayo 2022). Este proyecto se basa en fomentar la recogida de información y elaboración de propuestas de acción para promocionar la igualdad de estas medidas que se establece por facultades en la comunidad universitaria de Madrid.

Finalmente, con una visión hacia el futuro se desarrollará la estrategia de Universidad 20-30 presentada en octubre de 2020 por la CRUE, “la cual incorpora la igualdad de género como un eje transversal en la política universitaria”. El objetivo que se va a llevar a cabo será avanzar con respecto a la igualdad de género en el ámbito académico y científico, y desarrollar una transformación social que cuente con la perspectiva de género (Alcón Soler, 2021).

3. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN DATOS

En esta sección se presentan algunos datos que pueden ser relevantes para contextualizar la desigualdad de género en el mercado laboral español. En primer lugar, se presentan datos generales relativos a salarios, desigualdad en riqueza y riesgo de exclusión social y paro. En

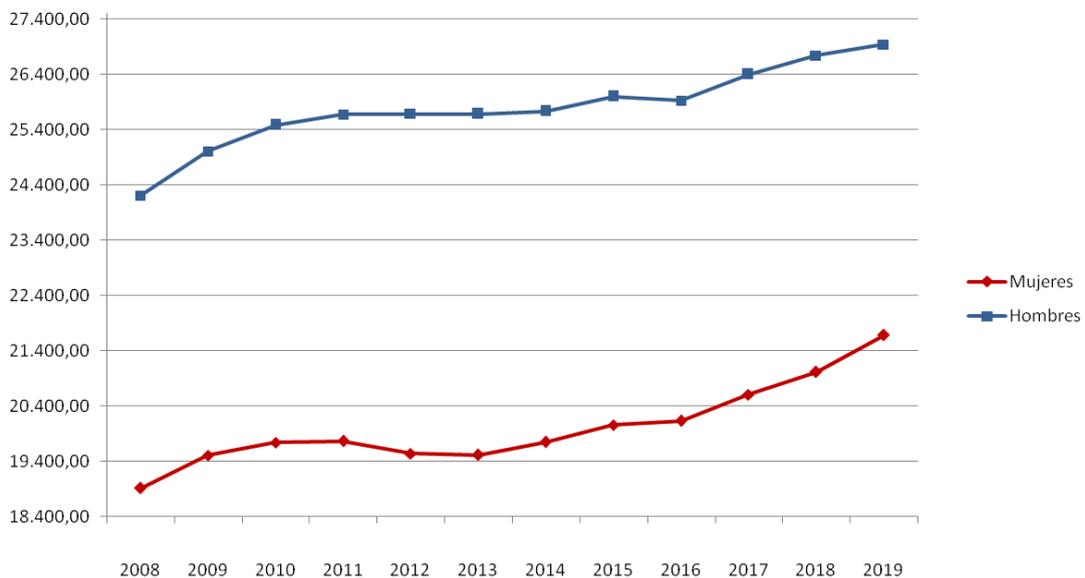
segundo lugar, se comentan datos centrados en la presencia de techos invisibles en la carrera laboral y profesional de las mujeres.

3.1. DESIGUALDAD DE GÉNERO

3.1.1. Salario

La brecha salarial de género es un fenómeno que en la actualidad sigue estando presente y se puede constatar a partir de datos del mercado laboral español. Una forma de demostrar esta desigualdad es analizando la ganancia media anual según el género, edad y sector de actividad.

Figura 3.1. Ganancia media anual de mujeres y hombres en España, 2008-2019 (€)

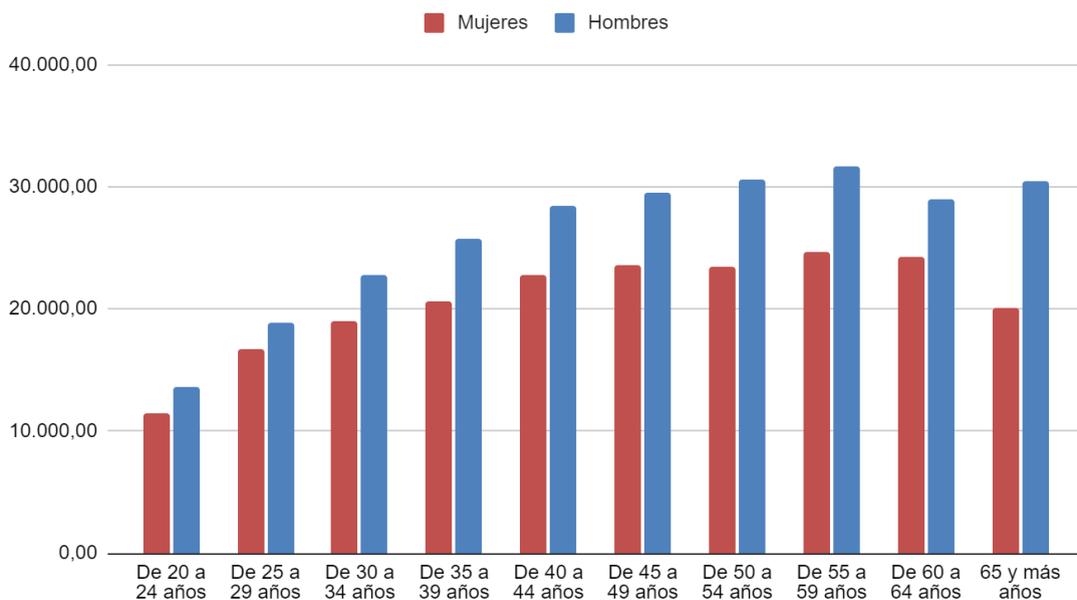


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

En la Figura 3.1 la diferencia más evidente y claramente observable, es la desigualdad entre la ganancia media anual de hombres y mujeres, siendo para los varones significativamente mayor (309.418,07 euros del total de medias anuales). Si analizamos la ganancia total de las mujeres para el periodo analizado de doce años, vemos que es 69.221,14 euros menor que la de los hombres, confirmando la existencia de la brecha salarial de género, incluso en la actualidad. Las causas pueden ser complejas y con elementos que van más allá de la Economía. En otras razones, esta brecha podría deberse a las diferencias en la valoración de los puestos de trabajo, en los que se otorga más importancia al desempeño de los hombres que al de las mujeres. Otra causa podría ser la naturaleza de los trabajos y los puestos considerados tradicionalmente para hombres, mejor remunerados, y en los que el desarrollo de la mujer es menor y el fenómeno del “techo de cristal” mencionado a lo largo del estudio ocurre.

Durante los años 2008 a 2019 la diferencia anual de salarios se ha movido entre los 5.200 euros y los 6.200 euros. Cabe destacar que en los años 2012 y 2013 esta diferencia fue mayor siendo de 6.144,72 euros y 6.160,59 euros, respectivamente. Mientras que en el año 2019 esta brecha fue alcanzando 5.252,36 euros, lo que podría sugerir el comienzo de una etapa de convergencia, aunque podría tratarse de un fenómeno coyuntural que necesitaría corroborarse en los próximos años.

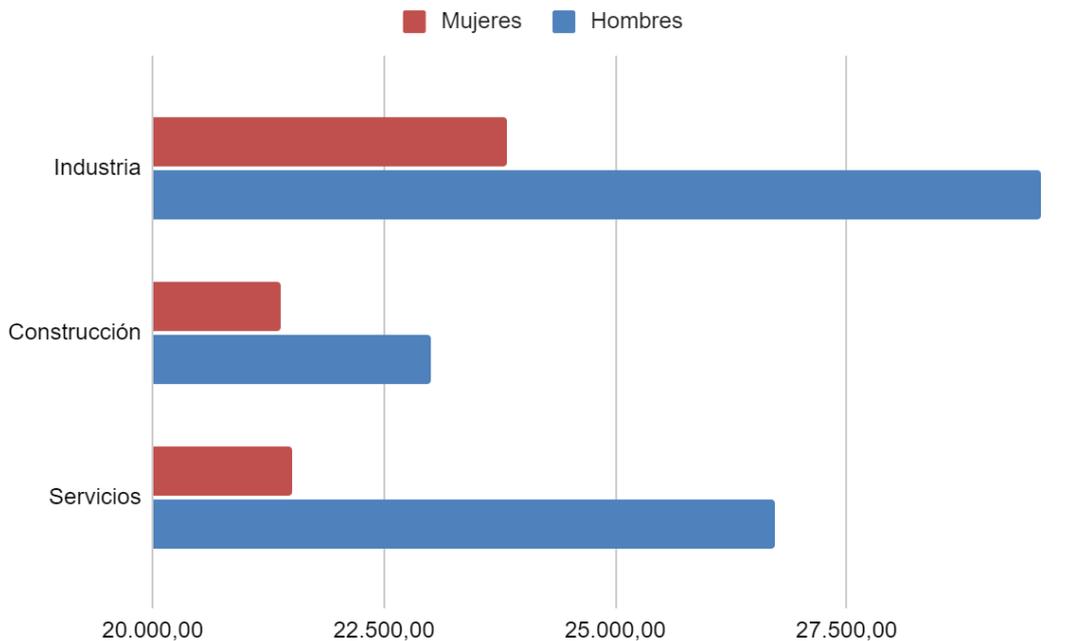
Figura 3.2. Ganancia media anual por género y edad en España, 2019 (€)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

La brecha salarial en favor del género masculino se confirma en todas las franjas de edad, tal y como muestra la Figura 3.2. Asimismo, se constata que la brecha salarial crece con la edad. Así, los dos intervalos de edad que presentan una diferencia en el salario significativa son, de 50 a 54 años donde las mujeres perciben, en media, 23.490,58 euros y los hombres 30.586,89 euros, es decir 7.096,31 euros por debajo, y de 65 en adelante, franja de edad en la que los hombres perciben 30.462,15 euros y las mujeres 20.126,40 euros, es decir, 10.335,75 euros por encima de estas. Las diferencias salariales en este tipo de edades, consideradas más avanzadas, pueden estar relacionadas con varios factores como la alta presencia de las mujeres en sectores percibidos con ingresos más bajos, la escasa presencia de las mismas en altos cargos directivos (el fenómeno denominado “techo de cristal”) y el abandono de los puestos de trabajo para encargarse del cuidado de la casa.

Figura 3.3. Ganancia media anual por género y sector de actividad en España, 2019 (€)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

En la Figura 3.3, se pueden comprobar diferencias notables con respecto a las ganancias en todos los sectores económicos¹. Se puede observar que el sector de la industria es donde existe una mayor diferencia en cuanto a salarios de hombres y mujeres. En el año 2019, las mujeres percibían una remuneración de 5.771,69 euros menos que los hombres (23.829,62 euros y 29.601,31 euros, respectivamente). Esto puede deberse a la menor presencia femenina en este sector, además de que una buena parte de los puestos de trabajo de este sector es posible que se sigan asociando a cualidades masculinas. Esto último sugeriría la presencia del techo de cristal en los que por razones obvias, las mujeres al no conseguir llegar a puestos más altos, percibirían un salario más reducido.

Sin embargo en el sector de la construcción, en el que hay una clara mayoría de presencia de hombres y también es considerado un sector masculinizado, la brecha salarial es la más baja, mostrando una diferencia de 1.608,63 euros.

Por último, en el sector servicios donde la presencia de las mujeres es mayor en comparación a los hombres, se podría esperar que la brecha fuese menor con respecto a sectores que se encuentran masculinizados. Sin embargo, la diferencia de salarios es de 5.217,46 euros en 2019 (21.498,28 euros mujeres y 26.715,74 euros hombres). Esto puede deberse a la existencia de un suelo pegajoso ya que las mujeres trabajan en puestos que pueden considerarse de evolución lenta, es decir, que para llegar a altos cargos, tardan más en comparación a los hombres que

¹ Debe señalarse que la brecha entre las ganancias medias de hombres y mujeres, en la agricultura no es proporcionada por la estadística del INE.

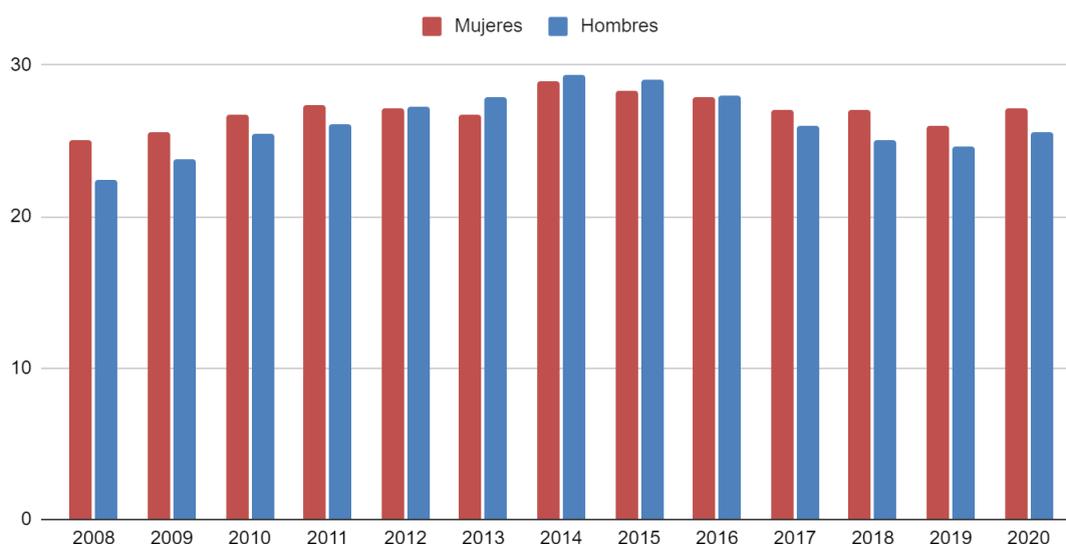
trabajan en otro tipo de puestos más rápidos en ese avance. Asimismo, una buena parte de la literatura muestra la existencia del techo de cristal en el sector servicios.

3.1.2. Desigualdad en riqueza y exclusión social

El riesgo de pobreza y exclusión social según la estrategia de Europa 2020 es un término que se le asigna a las personas que viven con ingresos bajos, personas que sufren de una privación material severa o personas que viven en hogares con un potencial de empleo bajo.

Según la Estrategia Europa (2020) se consideran personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social a “las personas que viven con bajos ingresos (60% de la mediana del ingreso equivalente o por unidad de consumo) , y/o personas que sufren privación material severa y/o personas que viven en hogares con una intensidad de empleo muy baja (por debajo del 20% del total de su potencial de trabajo)”.

Figura 3.4. Riesgo de pobreza o exclusión social y de sus componentes (%) por edad y sexo en España, 2008-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

Los datos de la Figura 3.4, recogidos a partir de la encuesta de Condiciones de Vida del INE, muestran la evolución del riesgo de pobreza o exclusión social de España, atendiendo al género. Estos datos nos facilita analizar la evolución por sexo del riesgo de pobreza o exclusión social.

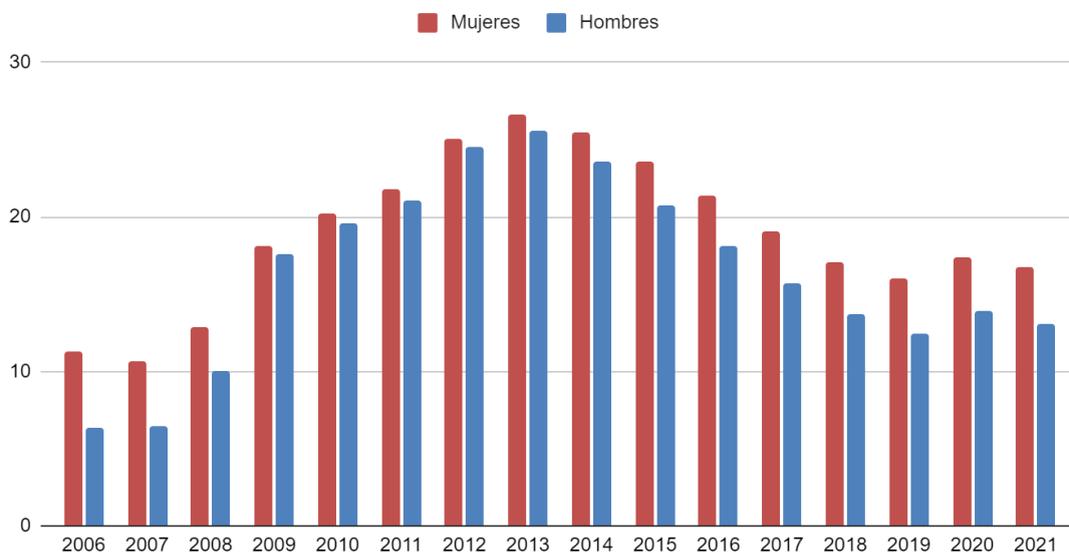
Como podemos observar, el porcentaje de mujeres en riesgo de pobreza o exclusión social en España ha sido y es mayor que el de los hombres. Asimismo, puede comprobarse el incremento de la población en riesgo de pobreza y exclusión social a partir de la crisis que comenzó en 2008 hasta 2015. Finalmente, resaltar que los datos muestran desigualdad persistente por sexo, ya

que en el año 2020 la diferencia de porcentaje de población en riesgo de pobreza y exclusión social era de un 2%.

3.1.3. Tasa de paro

Uno de los índices más sugerentes para medir la desigualdad por sexo es la tasa de paro, dado que analiza el porcentaje de personas desocupadas en edad y condiciones de trabajar. En este sentido, este análisis puede reflejar las diferencias en oportunidades de acceder al mercado laboral.

Figura 3.5. Tasas de paro (%) por sexo en España, 2006-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

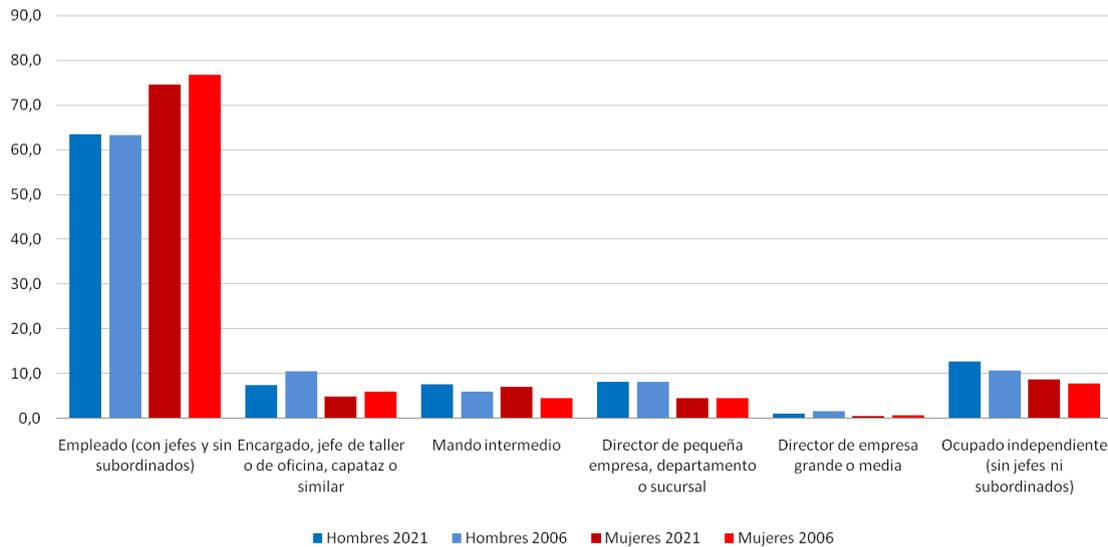
Como podemos observar en la Figura 3.5, existen desigualdades por sexo que a día de hoy persisten debido a todas las barreras invisibles que la mujer sufre para entrar en el mercado laboral. Si se hace una comparación desde el año 2006 hasta el año más actual como es el 2021, la tasa de paro ha aumentado considerablemente, tanto en hombres como en mujeres, persistiendo diferencias notables en perjuicio de las mujeres. Incluso si analizamos los años más dramáticos de paro en España, es decir, 2012, 2013 y 2014, la tasa de paro de las mujeres se ha mantenido por encima de la tasa de los hombres.

3.2. TECHO DE CRISTAL

A partir de 1978 se acuña a este término denominado “techo de cristal” en el cual las mujeres no ascienden dentro del mundo laboral debido a la cultura que obstruye sus aspiraciones y que no fomenta la igualdad de oportunidades y condiciones (Loden Marilyn, 2017). A continuación, se

realiza un análisis de algunos datos del mercado laboral español que pueden arrojar luz acerca de este fenómeno.

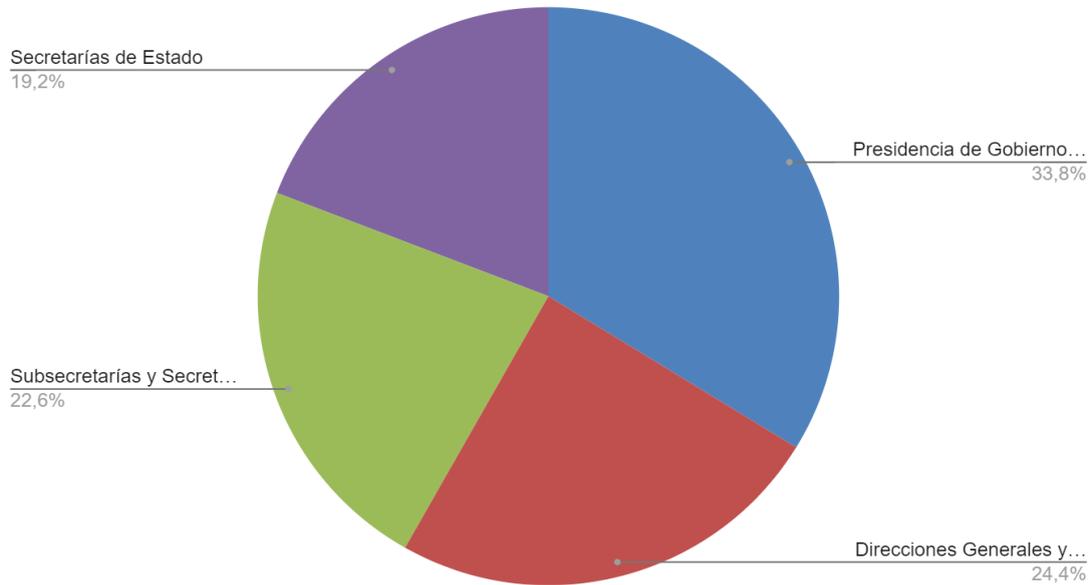
Figura 3.6. Ocupados según el tipo de puesto laboral en España (%), 2006 y 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

En este sentido, la estadística del INE de ocupados según tipo de puesto laboral puede significar una buena aproximación a la constatación o no de la presencia de un techo de cristal para las mujeres en el mercado laboral español. Como podemos observar en la Figura 3.6 y como confirma la revisión de la literatura que se aporta en la sección 2 de este trabajo, en España existe una desigualdad entre el hombre y la mujer a la hora de asumir determinados cargos. Una de las diferencias más notorias analizadas en este gráfico sucede en el puesto de director tanto de grandes como de pequeñas empresas, destacando la ausencia de las mujeres en gran parte de estos puestos. También cabe destacar que en ambos periodos (2006 y 2021), estas no tienen muchas posibilidades de éxito en las empresas, dado que la mayor parte de ellas son empleadas con jefes y esto hace que tengan una menor autonomía en su carrera profesional. Por otro lado, es importante mencionar que la evolución en cuanto a los puestos de trabajo, tanto de los hombres como de las mujeres, no ha sido significativa. Los cambios que podrían considerarse más destacables son: el porcentaje de hombres en el puesto de encargado, jefe de taller o de oficina disminuyó en 3,1 puntos porcentuales, en el puesto de director de empresa grande o mediana disminuyó en 0,5 puntos porcentuales y en el puesto de mando intermedio aumentó en 1,6 puntos porcentuales; con respecto al porcentaje de mujeres en el puesto de empleado disminuyó en 2,2 puntos porcentuales, en el de encargado, jefe de taller o de oficina, disminuyó en 1,2 puntos porcentuales y en el mando intermedio aumentó en 2,7 puntos porcentuales. En la columna mayor de las mujeres en la base de la jerarquía laboral, sugiere que las mujeres están sufriendo del llamado suelo pegajoso que se describió en la sección 2².

² Nótese que esta conclusión debe ser tomada con cautela, puesto que es posible que haya una gran

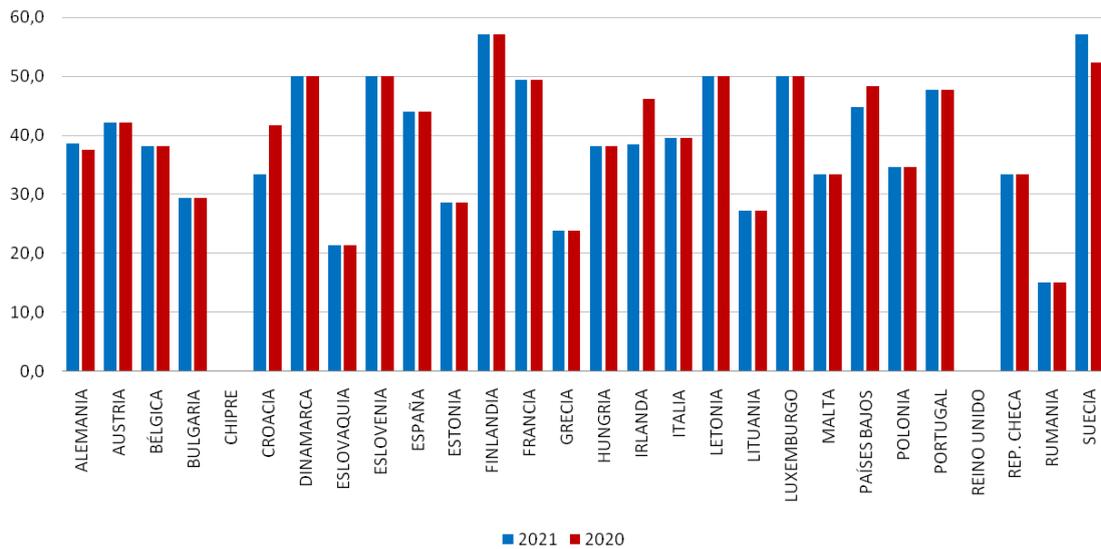
Figura 3.7. Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la AGE (%), 2021

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

Un ámbito de interés para estudiar la presencia del techo de cristal es el de las Administraciones Públicas, dado el interés en los últimos años de los diferentes gobiernos por reducir la brecha de género, en general y favorecer el acceso a altos cargos, en particular. En la Figura 3.7, según los datos proporcionados por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) se observa el porcentaje de mujeres que existen en los altos cargos directivos de la Administración General del Estado (AGE) en el año 2021. La participación de la mujer en altos cargos directivos de carácter político parece ser notoria. Al analizar el gráfico se concluye que en el año 2021 las mujeres participan con un mayor porcentaje en el cargo de presidencia del gobierno, vicepresidencia y en los ministerios, mientras que el puesto con menos participación de mujeres son las secretarías del Estado.

Figura 3.8. Participación de mujeres en el Parlamento Europeo (%), 2020-2021

heterogeneidad dentro de esta categoría de empleados que no tienen por debajo a ninguna persona en la jerarquía laboral.

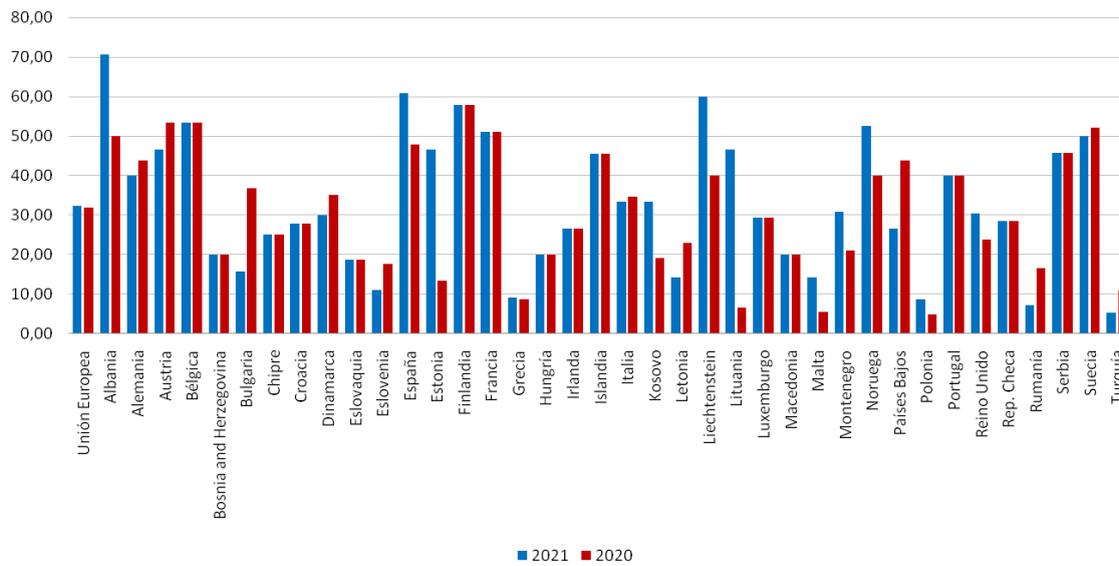


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de las Mujeres

En la Figura 3.8 se presentan los porcentajes de participación de las mujeres en el Parlamento Europeo, por países. Cabe destacar, que solamente en dos de los países se observa una evolución efectiva en el acceso de las mujeres hacia puestos altos de representación política. Únicamente Finlandia y Suecia muestran tasas de participación mayoritarias de mujeres. Mientras, los países que parecen no haber avanzado en este aspecto han sido Reino Unido y Chipre³ (son sólo 6 miembros), donde la existencia de la mujer en el Parlamento es nula. Especialmente, en el caso de España aunque no ha tenido tanta repercusión como otros países, está situado en el 9º puesto de los países que más participación de mujeres tienen en el Parlamento Europeo, no alcanzando aún la paridad participativa. Por último, es significativa la involución de países como Rumanía, Eslovaquia y Grecia donde, además de no tener una participación relevante en el Parlamento Europeo, no presentan ninguna evolución con respecto a la misma participación de ambos sexos.

Figura 3.9. Participación de mujeres en los gobiernos de Europa (%), 2020-2021

³ Chipre posee una participación en el Parlamento Europeo de sólo 6 miembros, los cuales son todos representados por hombres.



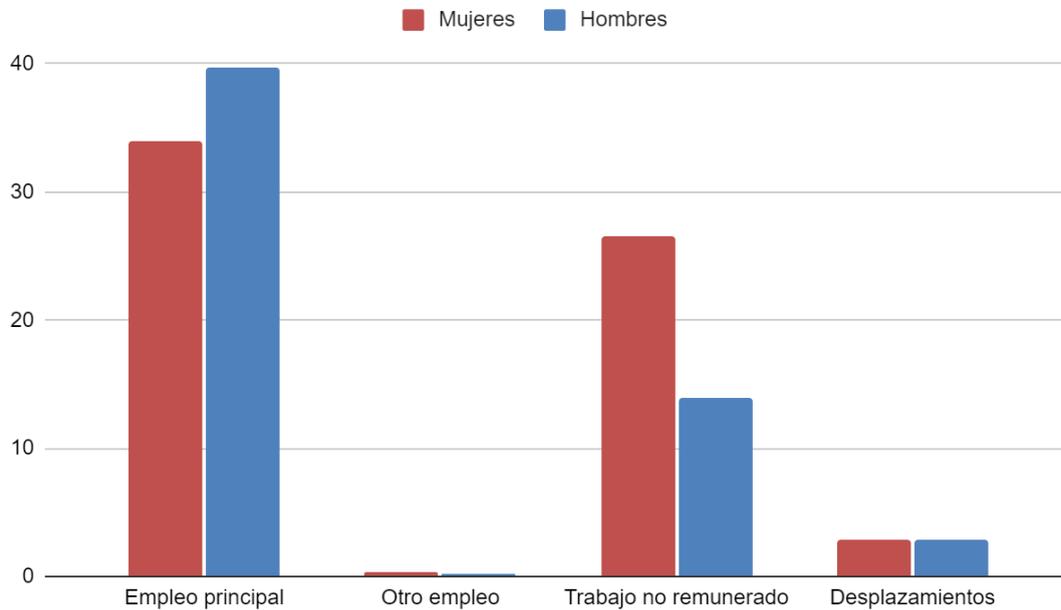
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de las Mujeres

En la Figura 3.9 a simple vista se puede concluir que en el año 2021 es donde las mujeres alcanzan un porcentaje numérico más alto, sobre todo en países como Albania, España, Liechtenstein y Noruega donde parece estarse promoviendo una mayor igualdad en altos cargos directivos políticos dentro de la Unión Europea. Es curioso que al comparar el año 2020 con el 2021 en algunos países, se observa que no ha evolucionado en ninguno de estos aspectos e incluso se empeora la situación de desigualdad a medida que transcurren los años, como son Suecia, Noruega, Austria, Bulgaria, Italia, Dinamarca, Eslovenia, Letonia, Rumanía y Turquía. Este empeoramiento podría estar derivado de las elecciones políticas recientes y de las remodelaciones llevadas a cabo por los gobiernos.

3.3. DIFICULTAD DE LAS MUJERES PARA ASCENDER EN LA JERARQUÍA LABORAL

A continuación se exponen algunos hechos que pueden contribuir a explicar las dificultades de las mujeres para progresar en la jerarquía laboral. En este sentido, se trata de circunstancias explicativas comunes para el techo de cristal descrito en la sección 3.2, así como para el tan llamado “suelo pegajoso”, señalado en la sección 2. Cabe recordar, que el término “suelo pegajoso” o “sticky floor”, como la mayoría de términos tiene muchos significados distintos, pero que pueden englobarse en: el “suelo pegajoso” hace alusión, en el caso de la desigualdad de género, como una metáfora que a veces se utiliza para señalar la existencia de un patrón de empleo discriminatorio que mantiene a las mujeres principalmente, en la base, es decir, en los niveles más bajos de la pirámide laboral, donde hay una baja movilidad y barreras invisibles para el avance profesional de las mismas (European Institute for Gender Equality, 2016). A continuación relatamos algunos datos que muestran algunos factores explicativos que han sido sugeridos por la literatura revisada en la sección 2.

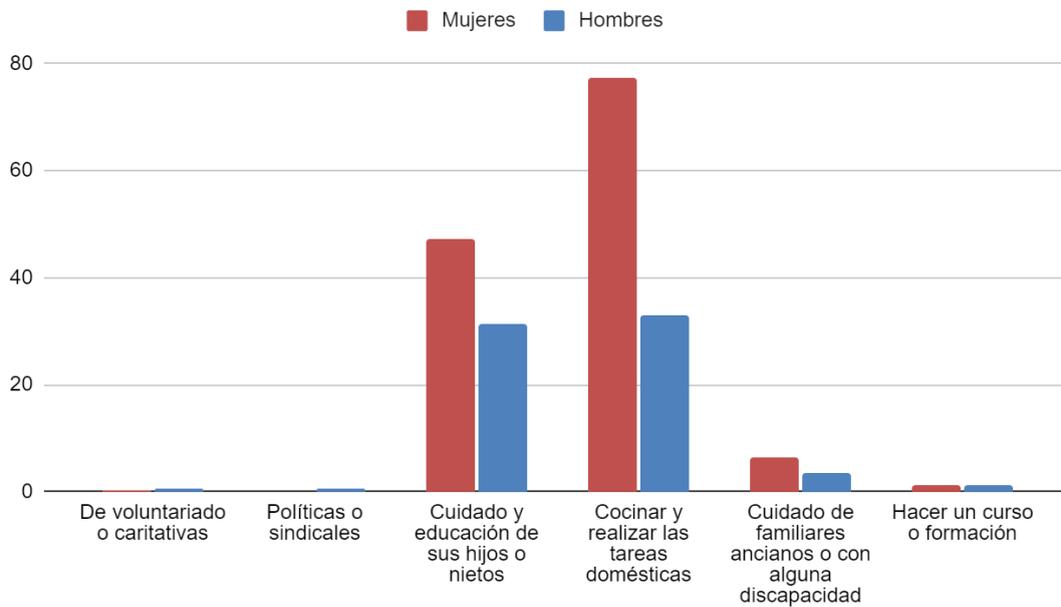
Figura 3.10. Horas de trabajo remunerado, no remunerado, desplazamientos, por semana según tipo de jornada (horas/semana), 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

Para el INE (Instituto Nacional de Estadística), el trabajo no remunerado incluye tareas del hogar, cuidado de menores o ancianos, actividades políticas, sindicales, culturales, de formación, etc. Como se puede observar en la Figura 3.10, las mujeres dedican mayor número de horas al trabajo no remunerado (26,5 horas/semana frente a 14 horas/semana), mientras que los hombres se centran en su empleo principal (39,7 horas/semana frente a 33,9 horas/semana). Esta mayor dedicación de horas al trabajo no remunerado por parte de las mujeres, puede provocar que se “queden pegadas” a la parte baja de la pirámide laboral o que no puedan acceder a los puestos más altos de las organizaciones, confirmando lo que se ha mencionado a lo largo del trabajo con respecto a que las mujeres tienen una relación evidente con los trabajos de cuidados de la familia y el hogar.

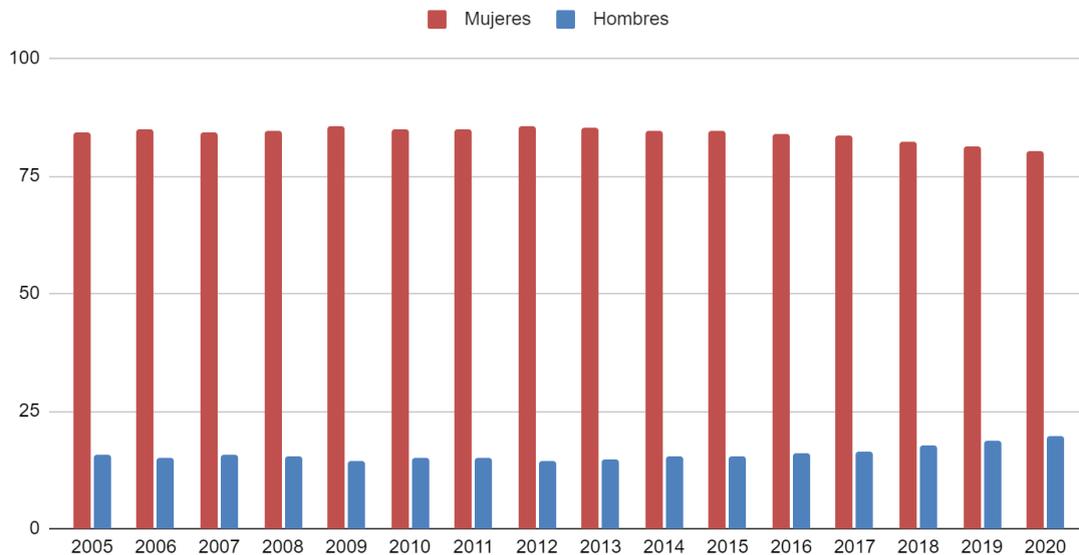
Figura 3.11. Frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado (% personas), 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

En la Figura 3.11, al analizar la frecuencia con la que se realizan actividades de trabajo no remunerado, se encuentran numerosos datos que confirman los hallazgos señalados anteriormente. En primer lugar, vemos como en el trabajo de cocinar y realizar tareas domésticas todos los días hay una notable diferencia, siendo el 77,5% de mujeres las que lo realizan frente al 32,9% de los hombres. Algo parecido se puede observar en el cuidado y educación de los hijos o nietos donde el porcentaje de hombres que lo realizan es del 31,5% frente al 47,4% de las mujeres. Aún en la actualidad, cuando una pareja tiene un hijo, en numerosas ocasiones sigue siendo la mujer la que abandona su puesto de trabajo o pide una reducción de su jornada laboral para dedicar tiempo al cuidado de su hijo, todo esto, hace que estas no dispongan de tiempo suficiente para formarse y avanzar en su carrera profesional, lo cual contribuye a que se enfrenten a un techo de cristal, así como que “se queden pegadas” a la base de la pirámide laboral.

Figura 3.12. Excedencia por cuidado de familiares por sexo en España (%), 2005-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de las Mujeres

En la Figura 3.12 se presenta el porcentaje de mujeres y hombres que piden una excedencia para realizar cuidados familiares, en España. La diferencia entre ambos sexos es clara, lo cual nos sigue confirmando la existencia de razones posiblemente psicosociales y antropológicas que limitan la progresión laboral de la mujer. Podemos observar que a lo largo del período 2005-2020, el porcentaje de mujeres oscila entre el 80% y el 90%, mientras que el de los hombres se encuentra entre el 10% y el 20%. El año 2012 es donde esta diferencia se percibe mayor, con un 85,67% de las mujeres frente al 14,33% de los hombres, mientras que el año 2020, se percibe como el menor con un 80,36% de mujeres frente al resto de los hombres. Acogerse a este tipo de excedencias supone un parón en la carrera laboral de una persona, observándose que es en las mujeres donde repercute de una forma más intensa. Ello confirma que las mujeres son quienes se encargan y se siguen encargando de los cuidados familiares y como consecuencia, limitando sensiblemente su carrera profesional.

Figura 3.13. Permisos y prestaciones por maternidad y paternidad en España (%), 2006-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de las mujeres

En la Figura 3.13 se analiza el porcentaje de mujeres y hombres, en su conjunto, que piden permisos y prestaciones por maternidad o por paternidad. A simple vista, se observa que las mujeres son en general las que recurren a este tipo de prestaciones. De hecho, se observa que en el periodo 2006-2019 el porcentaje de permisos oscila en torno a un 99% sin observarse prácticamente variaciones en el mismo. Este tipo de prestaciones también pueden afectar considerablemente al desarrollo profesional de la mujer, dado que el hombre tiene más oportunidades de avanzar y quedarse más tiempo en su puesto de trabajo que la mujer, ya que tiene que renunciar a su trabajo durante un cierto tiempo para hacerse cargo de su hijo/a. En este caso, encontramos que en el transcurso de los años no ha servido para mejorar estas condiciones que siguen sufriendo en mayor medida las mujeres.

4. ESTUDIO EXPLORATORIO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

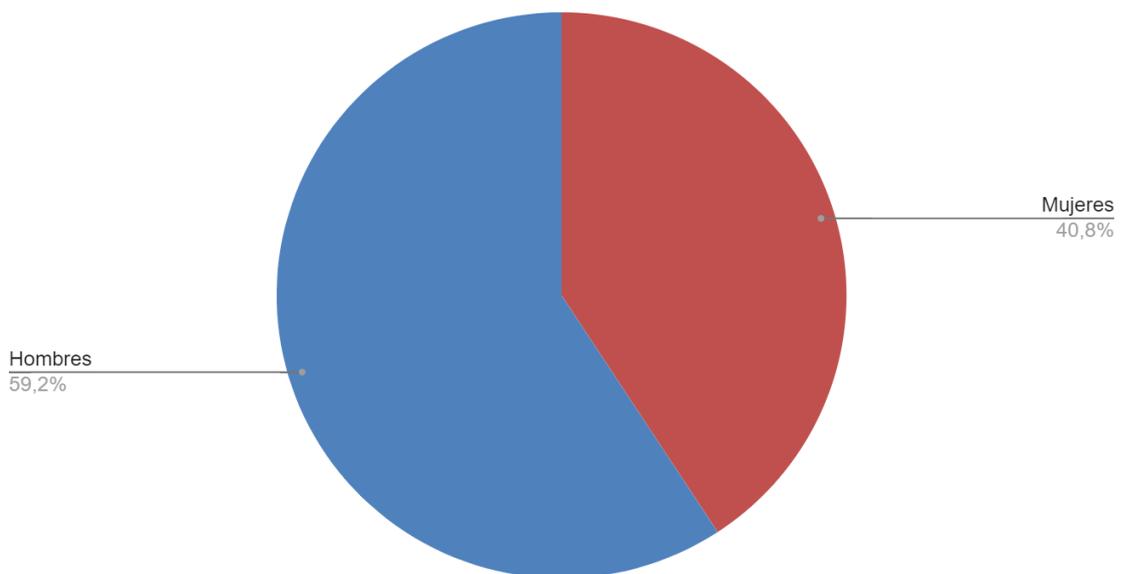
4.1. INTRODUCCIÓN

En esta sección se hace una exploración de la desigualdad de género en el Profesorado Docente e Investigador/a (PDI) de la Universidad de La Laguna y, en particular, de la existencia de un techo de cristal. Con este objetivo, se utilizan los datos aportados por el Diagnóstico de Igualdad elaborado por la Unidad de Igualdad de Género (2021) y se realiza una actualización de los mismos a partir de los datos recibidos del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL (GAP). Asimismo, se definen las características de la institución de la Universidad de La Laguna que nos ayudan a entender los objetivos y actuaciones del Plan de Igualdad (Unidad de Igualdad de Género, 2021). Además, se explotan algunos datos adicionales recibidos del Gabinete de

Análisis y Planificación⁴ de la Universidad de La Laguna, que permiten abordar aspectos diferentes de los analizados en el Diagnóstico de Igualdad.

La Universidad de La Laguna parece que no rompe con la discriminación de género, debido a que, actualmente siguen observándose notorias desigualdades dentro del personal docente e investigador/a (PDI). Este hecho se corrobora a través del Diagnóstico de Igualdad de La Universidad de La Laguna (Unidad de Igualdad de Género, 2021), para el período comprendido entre los cursos académicos 2015-2016 y 2019-2020. En este se señala que en promedio un 39% del profesorado son mujeres y un 61% hombres, de los 1.589 profesores/as que conforman la plantilla de la ULL. En base a la actualización de estos datos para el año 2020-2021 realizada en este TFG, encontramos que se han incorporado 47 profesores/as nuevos/as a la universidad. Tal y como puede comprobarse en la Figura 4.1, la participación de las profesoras en la plantilla aumenta en 1,77 puntos porcentuales respecto al periodo analizado en el Diagnóstico de Igualdad de la ULL.

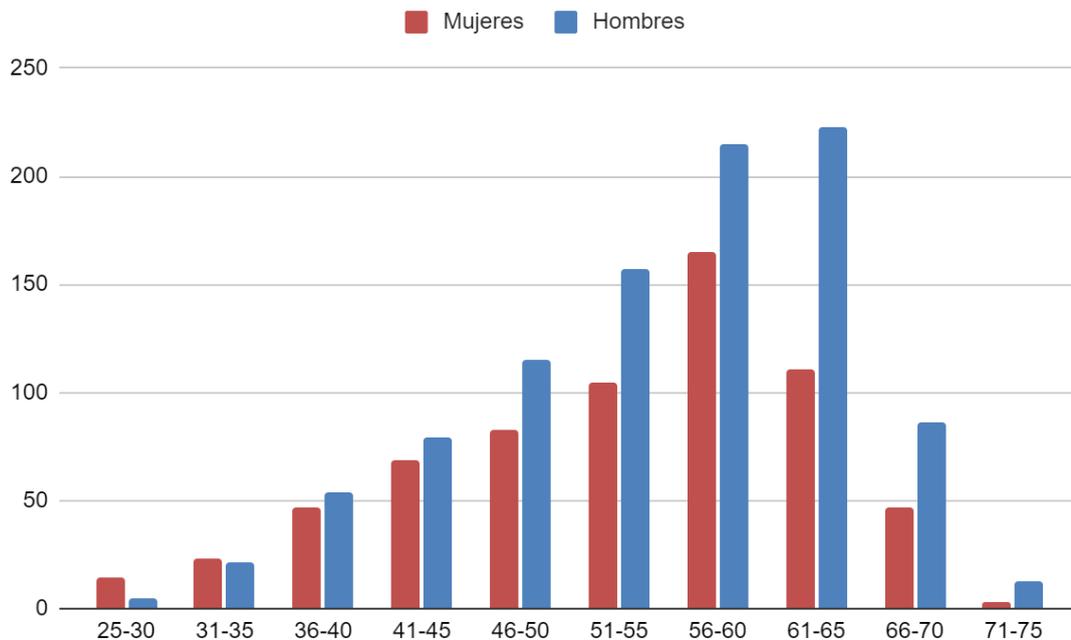
Figura 4.1. Distribución entre hombres y mujeres del PDI, 2020-2021 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL

⁴ Se les solicitó al GAP el acceso a datos anonimizados a los microdatos correspondientes al PDI con contrato en vigor, es decir, personal docente e investigador activo. Algunos de los datos que nos facilitaron fueron: municipio de nacimiento, categoría profesional, sexo, año de nacimiento y distribución salarial sin complementos. Sin embargo, otros de los datos solicitados no nos fueron facilitados por la ley de protección de datos.

Figura 4.2. Distribución del profesorado por sexo y rango de edad (nº de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL

Aún en la distribución del profesorado por rango de edad, de la Figura 4.2, se refleja la desigualdad de género en el profesorado. Es importante destacar que únicamente en las franjas de edad de 25 a 30 años y de 31 a 35 años, el número de mujeres supera al de los hombres. Esta diferencia puede reflejar que un mayor número de mujeres jóvenes comienza su carrera profesional, pero estas a medida que avanzan los años, van disminuyendo su participación en las distintas categorías del PDI, por razones como las ya mencionadas en la sección 3.3. En el caso de los hombres, las diferencias más notorias están entre los rangos de edad de 56 a 60 años y de 61 a 65 años (donde se duplica el número de hombres en comparación a las mujeres). Esto podría deberse a que los hombres, como ya se ha mencionado anteriormente, se centran más en avanzar en su carrera profesional, que en los cuidados de familiares y del hogar.

Estos datos esconden una importante variabilidad según ramas de conocimiento. Así, se puede destacar que en las ramas de Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas existe un mayor equilibrio, mientras que en las ramas de Ingeniería y Arquitectura solo han logrado la presencia de la mujer en un 24%. Con respecto a la división por departamentos, la Unidad de Igualdad de Género (2021) destaca los casos de baja participación de la mujer en el Departamento de Historia del Arte y Filosofía con una presencia en media de un 35%, aún

siendo un departamento de Humanidades. Asimismo, se resalta el caso de Derecho Constitucional, Ciencias políticas y Filosofía del Derecho, mientras que el menor porcentaje de mujeres es en el Departamento de Cirugía, siendo este de tan solo un 5%.

4.2. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS

Si analizamos las distintas categorías que componen el PDI, es decir, Profesorado Asociado/a, Contratado/a Laboral de Interinidad, Ayudante, Profesorado Colaborador/a, Profesorado Contratado/a Doctor/a, Profesorado Titular de Escuela Universitaria (en extinción), Profesorado Titular de Universidad, Catedrático/a de Escuela Universitaria (en extinción) y Catedrático/a de Universidad⁵, se observa que entre los periodos analizados en el Diagnóstico de Igualdad de la ULL no han habido grandes variaciones. Cabe resaltar que existe un desequilibrio en la categoría de Catedrático/a de Universidad, con un 28% de mujeres. Asimismo, como puede comprobarse en la Figura 4.3, en el período 2020-2021 la presencia de mujeres en la figura de Catedrático/a de Universidad, disminuye en 1 punto porcentual. Si además analizamos qué porcentaje del total de mujeres profesoras de la ULL son Catedráticas, observamos que sólo un 7,50% de las mismas han alcanzado, actualmente, esta máxima categoría académica, mientras que en el caso de los hombres, un 13,93% de los mismos han accedido a ella, casi duplicando la frecuencia calculada para las mujeres. Ello confirmaría la existencia de un techo de cristal en el que la mujer pueda acceder a la cima de la pirámide laboral, es decir, a esta figura.

En el Diagnóstico De Igualdad⁶ se puede apreciar que existe una clara diferencia entre la presencia de mujeres y hombres en la figura de Contratado/a Doctor/a, confirmándose lo que puede ser comprobado en la Figura 4.3. Además, cabe destacar que en esta figura se encuentran un 17,24% de las mujeres profesoras de la ULL, frente al 9,49% en el caso de los hombres, siendo ésta la primera categoría de carácter permanente en la ascensión a lo largo de la pirámide laboral universitaria. Estos datos pueden indicar que puede estarse convirtiendo en una figura en la cual permanezcan más mujeres que hombres, para ocuparse de actividades no remuneradas, tales como las descritas en la Sección 3.3.

Asimismo, se constata en el Diagnóstico de Igualdad que, en el caso de la figura de Profesor/a Asociado/a, únicamente un 33% de las plazas son cubiertas por mujeres. Se trata de una figura, que se reserva en general para dedicaciones a tiempo parcial, es decir, que se compatibiliza con una actividad laboral principal desarrollada fuera de la ULL. La menor participación de la mujer en esta figura indicaría mayores dificultades para compatibilizar dos trabajos, sugiriendo posiblemente una mayor presencia de la mujer en actividades no remuneradas. Este desequilibrio se sigue percibiendo, con los datos recibidos desde el Gabinete de Planificación en el período 2020-2021, ya que se comprueba en la Figura 4.3, que

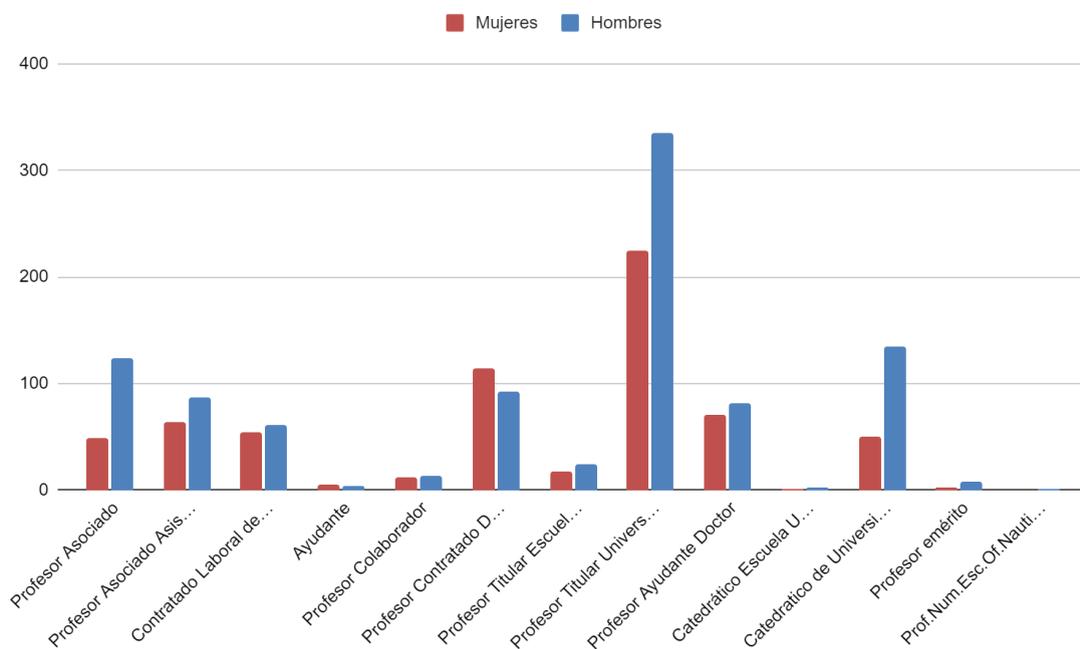
⁵ Cabe destacar que las figuras de Titular de Escuela Universitaria y Catedrático/a de Escuela Universitaria, son figuras en extinción que afectan a menor número de profesores/as, por lo que se omiten comentarios específicos referidos a las mismas.

⁶ Se ha encontrado una limitación a la hora de analizar los gráficos por el Diagnóstico de Igualdad, dado que es imposible observarlos con claridad en su versión publicada. Se ha solicitado a la Unidad de Igualdad de Género una versión legible de los gráficos pero no se ha recibido hasta la fecha.

el porcentaje de mujeres en la figura de Profesor/a Asociado/a incluso sigue cayendo hasta alcanzar tan solo un 28% de estos contratos.

Cabe mencionar el caso particular de la categoría de Asociado Asistencial, que se reserva al personal sanitario de los dos hospitales universitarios ligados a la ULL. En este caso, el desequilibrio a favor de los hombres es menos acentuado que en la categoría estándar de Asociado. Es posible que esta menor desigualdad de género refleje un mayor equilibrio en la participación por género en el profesorado de las ramas propias de las Ciencias de la Salud.

Figura 4.3. Distribución profesorado por sexo y categoría (nº profesores) (actualización Diagnóstico), 2020-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL

Aunque la presencia de las mujeres en el PDI es menor, y a pesar de las mayores dificultades que parecen existir en su ascenso en la carrera académica, su lucha para progresar y lograr una mayor equidad se demuestra mediante la mayor participación en formaciones académicas, dado que se comprueba que del total de profesorado que acude a estas actividades, el 57,25% son mujeres.

Si bien el análisis anterior se ha realizado a partir de la totalidad de profesorado de la ULL, el estudio de las plazas que salen a concurso y se cubren en cada curso académico puede arrojar información adicional acerca de la existencia de desigualdad de género. Es importante señalar que las plazas cubiertas corresponden al total del profesorado contratado bajo las figuras contractuales que se mencionan a continuación. En primer lugar, centrando la atención en el

PDI funcionario y con relación a lo acumulado de los cursos académicos 2017-2018 al 2020-2021, nos encontramos con dos categorías principales, la primera de ellas es el Profesor/a Titular en la cual existe un menor porcentaje de mujeres aspirantes con un 37,25% frente a los hombres, mientras que las plazas cubiertas son de un 38,89% para las mujeres. Con respecto a la categoría de Catedrático/a Universitario/a existió un 34% de mujeres aspirantes frente a un 66% de hombres. Por tanto, se observa una mayor concurrencia en los hombres en el acceso a la categoría de Catedrático. Respecto a la cobertura efectiva de estas plazas, cabe decir que nuevamente el 53,85% de las mismas se cubrieron con hombres frente al 46,15% de mujeres. Estos resultados parecen confirmar lo señalado más arriba, es decir, que en la figura de Catedrático/a de Universidad las plazas se cubren mayoritariamente por hombres. Asimismo, se constata una menor concurrencia de las mujeres al acceso a la categoría superior de la carrera académica.

En segundo lugar, con respecto al PDI Laboral existen categorías como la señalada más arriba de Profesorado Asociado/a con un porcentaje de mujeres aspirantes del 41,27% siendo contratadas un 39,13% del total del profesorado efectivamente contratado durante esos cursos académicos bajo esta figura contractual. En cuanto al Profesorado Contratado/a Laboral de Interinidad se presentaron como aspirantes un 52,31% de mujeres, de las cuales fueron aceptadas un 51,87% frente al 48,13% de los hombres. Se trata de una figura precaria, por cuanto cubre sustituciones con caducidad temporal que mayoritariamente se están cubriendo con mujeres. En la categoría de Profesorado Ayudante un 45,12% de las aspirantes fueron mujeres, siendo el porcentaje de cubiertas, sensiblemente menor, es decir, de solo un 32,53%. Por último, en la categoría de Profesorado Contratado/a Doctor/a se presentaron un 39,61% de mujeres frente a un 60,39% de hombres, mientras que las plazas cubiertas, lo fueron en un 53,33% por mujeres. Estos resultados parecen confirmar lo señalado más arriba, es decir, que en esta figura, existe una mayor de probabilidad de que accedan y permanezcan más mujeres que hombres.

4.3. DIFERENCIA SALARIAL

Con respecto a la distribución salarial realizada por la Unidad de Igualdad de Género (2021), por categoría profesional se ha realizado un estudio con una muestra de 2010 personas de la categoría PDI. A pesar de que la retribución *de iure* es la misma para cualquier persona en las mismas condiciones y categorías laborales, *de facto* pueden existir diferencias, dado que una buena parte de la retribución total se compone de complementos que exigen una mayor dedicación. Así, en la categoría de PDI funcionario los Catedráticos/as de Universidad tienen una diferencia retributiva a favor del hombre del 1,46% (15078,39€ - 14857,66€). Por el contrario, los Titulares de Universidad perciben una retribución equilibrada, siendo ligeramente superior para la mujer con un 0,53% (15527,02€ - 15609,32€). Con respecto a la categoría PDI laboral nos encontramos con el Contratado/a Doctor/a que tiene una diferencia retributiva del 0,33% a favor del hombre (13194,82€ - 13151,03€), siguiendo con Ayudante Doctor/a en la que existe una diferencia notable del 5,03% a favor del hombre (15332,82€ - 14561,38€). En cuanto al Colaborador/a, los salarios son un 1,17% mayores en los hombres (15547,60€ - 15364,41€),

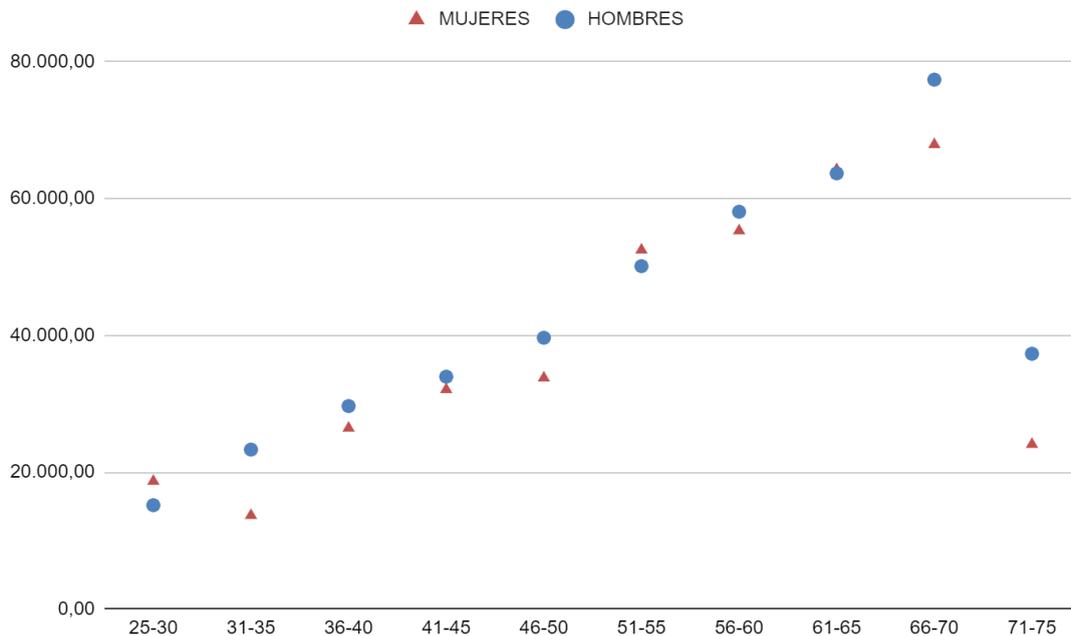
y en la categoría de Asociado/a la diferencia es de un 6,92% también a favor del hombre (4025,21€ - 3746,49€). Para concluir, cabe añadir que en el Investigador/a Postdoctoral y el Personal Investigador/a las diferencias salariales encontradas son muy pequeñas.

Con los nuevos datos proporcionados por el Gabinete de Planificación, cabe destacar que para el año 2021, se han recibido los datos referidos a 1636 Profesores/as Docentes e Investigadores/as (PDI) dentro del cual se contabilizan un total de 969 hombres (59,23%) frente a un total de 667 mujeres (40,77%). Las diferencias más importantes, entre los datos del Diagnóstico de Igualdad y los recibidos por el Gabinete de Planificación, se encuentra en las siguientes categorías: en la figura de Profesor/a Titular de Universidad, en el caso del Diagnóstico de Igualdad obtienen una diferencia retributiva a favor de la mujer del 0,53%, mientras que en el caso de los datos recibidos del GAP la diferencia retributiva obtenida es a favor de los hombres en un 0,24%. Y en la figura de Contratado/a Doctor/a, en el GAP se obtiene una diferencia retributiva mínima a favor de la mujer de un 0,02%, mientras que en el caso de el Diagnóstico de Igualdad, esta diferencia es a favor del hombre en un 0,33%.

Además, cabe destacar que para la figura de Ayudante⁷, según los datos proporcionados por el GAP, la diferencia retributiva sería de un 38,83%, siendo esta a favor de la mujer (9.322,37€ - 15.239,22€). En conclusión, de las 9 figuras existentes en la categoría de Personal Docente e Investigador (PDI), 7 de ellas poseen una diferencia retributiva a favor del hombre, mientras que el resto de ellas (Ayudante, Profesor/a Contratado/a Doctor/a) es a favor de la mujer. Ello sugiere que la desigualdad salarial con respecto al género sigue existiendo, actualmente, en la Universidad de La Laguna.

Figura 4.4. Distribución de los salarios medios, por sexo y rango de edad (€)

⁷ Estos datos proporcionados por el GAP deben ser considerados con cautela, porque sorprende extraordinariamente la diferencia porcentual entre ambos géneros.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL

Para finalizar con el estudio de la posible desigualdad de género, introducimos una característica que consideramos interesante, es decir, la estructura salarial por edad del profesorado⁸. Como se puede observar en la Figura 4.4, el rango de edad más joven (25-30 años) presenta una diferencia salarial a favor de la mujer (15.191,97€ - 18.698,87€), pudiendo deberse esto a que hay una mayor presencia de las mismas (6 mujeres), en este rango, en comparación a los hombres (2). En el caso de edades más avanzadas como son de 51-55 años y de 61-65 años, donde la presencia de la mujer es menor en comparación a los hombres, las diferencias salariales favorecen a la mujer, aunque no en igual magnitud siendo esta diferencia más intensa en el rango de edad de 51-55 años (50.128,99€ - 52.494,57€), en comparación al rango de 61-65 años (63.690,74€ - 64.249,49€). Si observamos el intervalo de edad de 31-35 años, se destaca que aunque haya una presencia igualitaria de hombres y mujeres (12 personas de cada sexo), la diferencia salarial se sitúa a favor del hombre (23.319,17€ - 13.702,13€). En los demás intervalos de edad, la diferencia retributiva sigue siendo a favor de los hombres, situación que terminaría de sugerir la posible existencia de una desigualdad de género en la distribución salarial.

A modo de conclusión, se observan diferencias salariales a favor de los hombres en la ULL. Ello puede indicar diferencias en aspectos tales como la antigüedad o el acceso mayor de los hombres a las categorías mejor retribuidas. Asimismo, estas diferencias pueden estar

⁸ Para este análisis, se han descartado las figuras de Profesor/a Asociado/a y Contratado/a Laboral de Interinidad. La primera figura presenta una gran variedad por tiempo de dedicación, ya que son figuras a tiempo parcial, mientras que la segunda, en algunos casos, tienen duración inferior a un año porque están asociadas a sustituciones por maternidad o por enfermedad.

reflejando diferencias en el acceso a los complementos por méritos investigadores y también los complementos por ocupación de cargos universitarios, y ello es especialmente relevante en el caso del profesorado funcionario, es decir, de Profesor/a Titular de Universidad y Catedrático/a de Universidad. Como se evidencia en la sub-sección 4.5, si las mujeres profesoras de la ULL deben ocuparse más que los hombres de actividades externas a la universidad, tales como las asociadas a la maternidad y cuidado de personas enfermas, pueden estar enfrentando en mayor medida factores que limitan su acceso a figuras con mayor remuneración, así como a complementos que exigen una dedicación notable.

4.4. DISTRIBUCIÓN POR MUNICIPIOS

Otro punto a resaltar serían los condicionantes sociales y culturales de los docentes que podrían venir determinados por el municipio de nacimiento. A partir de estos condicionantes se podría establecer la hipótesis de que los condicionantes sociales y culturales de las mujeres nacidas en municipios no urbanos dificultan su ascenso en la escala laboral. Esto se debería a que las personas que nacieron en Grandes Áreas Urbanas satisfacen mejor las necesidades de formarse profesionalmente y acceder a un puesto de trabajo con mayor facilidad, dado que se encuentran más próximos a las actividades, elementos e infraestructuras. Mientras que en los Municipios No Urbanos desarrollarían una peor calidad de servicios e infraestructuras, no encontrándose tantas oportunidades laborales (Gómez, 2006).

- Una primera sub-hipótesis sería: el lugar de nacimiento en Municipios No Rurales dificulta que las mujeres puedan salir de la primera figura laboral fija, es decir, de la figura Contratada Doctora.
- Una segunda sub-hipótesis podría ser: el lugar de nacimiento en Municipios No Rurales dificulta que las mujeres puedan romper el techo de cristal en la carrera universitaria, es decir, acceder a la figura de Catedrática de Universidad.

Sin embargo, debe reconocerse que el nacimiento en un Municipio No Urbano, podría también actuar como un estímulo, forjando un carácter que da lugar a una mayor resiliencia y superación de las personas, yendo en contra de la hipótesis formulada. En otras palabras, para la realización de sus estudios, las personas nacidas en zonas rurales, desde muy corta edad deben enfrentarse a obstáculos adicionales (geográficos, culturales...), frente a las nacidas en Grandes Áreas Urbanas. Un ejemplo de ello sería el tener que cubrir distancias más largas para llegar a los centros educativos pre-universitarios y universitarios, afrontar, en muchos casos, una inercia familiar con menor nivel educativo formal y un entorno de mayor abandono escolar y de menores oportunidades laborales.

Para estudiar esta hipótesis, el GAP (Gabinete de Análisis y Planificación) nos ha facilitado el municipio de nacimiento de los Profesores/as Docentes e Investigadores/as. Se ha utilizado la clasificación del Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana, para categorizar los municipios de nacimiento del personal docente de la ULL. El Ministerio clasifica todos los municipios españoles en tres categorías.

- Gran Área Urbana (GAU): municipio delimitado por áreas de más de 50.000 habitantes.
- Pequeña Área Urbana (PAU): municipio delimitado por áreas entre 5.000 a 50.000 habitantes.
- Municipio No Urbano (MNU): son el resto de municipios, más pequeños y con orientación más rural.

A partir de los datos del GAP y de la clasificación de municipios anterior, se identificó para cada profesor/a su municipio de residencia, así como su asignación a una de las tres categorías municipales anteriores.

En primer lugar, al analizar la figura "Profesor/a Titular de Universidad" se observa que la mayor parte de hombres y mujeres que accedieron en esa categoría nacieron en una GAU. De esta forma, un 75,96% de las Profesoras Titulares de Universidad han nacido en una GAU y un 76,67% en el caso de los hombres Titulares de Universidad. Por su parte, existen un 14,42% de mujeres Titulares de Universidad nacidas en un MNU frente al 12,86% de hombres.

En segundo lugar, al analizar la figura "Catedrático/a de Universidad" también se observa que la mayor parte de las mujeres y los hombres en esta categoría nacieron en una GAU. De esta forma, un 63,64% de las Catedráticas de Universidad han nacido en una GAU, frente a un 80% en el caso de los hombres Catedráticos de Universidad. Por su parte, existe un 22,73% de mujeres Catedráticas de Universidad nacidas en un MNU frente al 13,33% de los hombres.

Por tanto, los resultados anteriores sugieren la verificación de las sub-hipótesis formuladas anteriormente, esto es, que el nacimiento en una zona no urbana puede ser un inconveniente para alcanzar los niveles más altos de la carrera académica universitaria, y que son consistentes con la argumentación de Gómez (2006). Sin embargo, cabe destacar, que en la figura de Catedrática de Universidad nacidas en zonas rurales se alcanza un porcentaje diez puntos por encima de los hombres Catedráticos nacidos en zonas rurales. Ello sugiere que el efecto, señalado anteriormente, de estímulo ante la dificultad, forjando un carácter y una determinación mayor para progresar en la carrera universitaria, parece estar ocurriendo de manera más intensa en el caso de las mujeres.

Por último, al analizar la figura "Profesor/a Contratado/a Doctor/a" se sigue observando que la mayor parte de mujeres y hombres se concentran en una GAU. De esta forma, un 86,25% de las Contratadas a Doctora han nacido en una GAU, frente a un 82,89% en el caso de los hombres Contratados a Doctor. Por su parte, existe tan solo un 5% de mujeres en esta categoría nacidas en un MNU frente al 9,21% de hombres. Estos resultados apuntan además a que los futuros titulares y catedráticos/as van a ser, aún con mayor frecuencia que en la actualidad, personas nacidas en una GAU.

Como se mencionó anteriormente, se trata del primer tipo de contrato con carácter permanente, en el que los profesores y profesoras podían quedar atrapados. Los datos indican que en esta "etapa intermedia" solo el 5% de las mujeres que se quedan "pegadas" a la figura de

Contratada a Doctora proceden de zonas no urbanas, siendo este porcentaje casi el doble en el caso de los hombres. Ello indicaría que nuevamente la combinación de procedencia de una zona rural con el género femenino parece ser virtuosa a la hora de progresar en la carrera académica.

A continuación, se calculan e interpretan las frecuencias asociadas a la totalidad de mujeres nacidas en cada categoría de municipio. En otras palabras, las frecuencias que habíamos expuesto anteriormente, fijaban una categoría e informaban de su distribución porcentual a través de categorías municipales, mientras que las que se estudian a continuación fijan la categoría municipal y explotan la distribución a través de figuras contractuales universitarias. Empezando por las Grandes Áreas Urbanas, se observa que en el caso de las mujeres Titulares de Universidad hay una probabilidad de que alcancen esa categoría del 24,31%, de las mujeres Catedráticas de Universidad una probabilidad de 4,31% y de las Contratadas a Doctora hay una probabilidad de 21,23%. Siguiendo con las Pequeñas Áreas Urbanas, se observa que en el caso de las mujeres Titulares de Universidad hay una probabilidad de 22,22%, de las mujeres Catedráticas de Universidad hay una probabilidad de 6,67% y de las Contratadas a Doctora hay una probabilidad de 15,56%. Por último con respecto a los Municipios No Urbanos, se observa que en el caso de las mujeres Titulares de Universidad hay una probabilidad de 32,61%, de las Catedráticas de Universidad hay una probabilidad de 10,87% y de las Contratadas a Doctora hay una probabilidad de 8,70%. Se confirmaría el efecto estímulo ante las dificultades en el caso de proceder de un MNU.

Para realizar una comparación con el caso de los hombres, en relación a las Grandes Áreas Urbanas, se observa que en los Titulares de Universidad hay una probabilidad de que alcance esa categoría del 32,39%, de los Catedráticos de Universidad hay una probabilidad del 7,24% y de los Contratados a Doctor hay una probabilidad del 12,68%. Siguiendo con las Pequeñas Áreas Urbanas, se observa que en los Titulares de Universidad hay una probabilidad del 38,60%, de los Catedráticos de Universidad hay una probabilidad del 5,26% y de los Contratados a Doctor hay una probabilidad del 10,53%. Por último con respecto a los Municipios No Urbanos, se observa que en los Titulares de Universidad hay una probabilidad de 38,57%, de los Catedráticos de Universidad hay una probabilidad de 8,57% y de los Contratados a Doctor hay una probabilidad de 10%.

En conclusión, las mujeres nacidas en Municipios No Urbanos obtienen una probabilidad más alta de acceder a las dos figuras de profesorado funcionario (Profesor/a Titular de Universidad y Catedrático/a de Universidad), que las nacidas en las otras dos áreas y que los hombres nacidos dentro o fuera del área metropolitana. Esto puede deberse a que existe, con mayor intensidad que en los hombres, un efecto superación en el que circunstancias más complejas en el proceso educativo pueden actuar como un estímulo para la superación que continúa a lo largo de su carrera académica. Asimismo, al dedicarse en mayor medida a los cuidados, han desarrollado unos valores morales, habilidades y competencias como son la perseverancia, responsabilidad, empatía y el compromiso, los cuales caracterizan a la mujer como una persona luchadora y con ganas de superarse día a día (Comins, 2009).

4.5. LA DIFICULTAD DE LAS MUJERES PARA ASCENDER EN LA JERARQUÍA LABORAL EN LA ULL

En esta sub-sección, se analiza, a través del Diagnóstico de Igualdad realizado por la Unidad de Igualdad de Género (2021), cómo el Personal Docente e Investigador (PDI) concilia su vida personal, familiar y laboral, entre los periodos 2015-2016 al 2019-2020. El objetivo es el de hacer comparaciones entre hombres y mujeres pertenecientes al PDI, según los permisos concedidos y a través de los datos desagregados presentados por la Unidad de Igualdad de Género (2021).

En primer lugar, se estudian los permisos concedidos por asuntos particulares, observándose que este permiso ha sido solicitado casi en la misma medida tanto por hombres como por mujeres, con una media anual de 369 permisos por mujeres frente a una media de 328 permisos por parte de los hombres, de un total de 3.489 permisos. Se trata de un permiso de libre disposición y con duración muy limitada, con motivaciones para su solicitud que no pueden ser determinadas. Cabe destacar que el año académico en el que se registraron más permisos fue en el 2018-2019, frente al curso académico 2019-2020 en el que se produjo un decrecimiento significativo, pudiendo deberse al comienzo de la pandemia que llevó a tener que impartir clases telemáticas desde sus hogares.

En segundo lugar, pasando a permisos en los que la motivación sí que puede acotarse por la propia naturaleza de la convocatoria, se estudian los permisos por maternidad y paternidad, para los que del total de 108 permisos, las mujeres han obtenido 59 permisos frente a 49 permisos de los hombres, obteniendo una media de 11,8 permisos frente a la media de 9,8 permisos obtenidos por los hombres. En los años académicos 2015-2016, 2017-2018 y 2018-2019 la representación de los permisos obtenidos por mujeres es más del doble que el grupo de los hombres. Sin embargo en los años 2016-2017 y 2019-2020 esta representación se invierte, es decir, el grupo de hombres obtiene más permisos que las mujeres.

En tercer lugar, con respecto a los permisos por muerte o enfermedad de un familiar, las mujeres han obtenido 100 permisos, de los 150 registrados de este tipo, frente a los hombres que han obtenido 50 permisos. El curso 2017-2018 fue el año en el que se registraron más permisos concedidos a mujeres, donde el grupo de hombres recibió 13 permisos, mientras que las mujeres recibieron 34 permisos.

Por último, se estudian los permisos por lactancia, para los que las mujeres han solicitado casi de forma exclusiva este permiso, durante todos los cursos académicos estudiados. En este caso, las mujeres han obtenido 29 permisos de este tipo frente a 2 permisos obtenidos por hombres, de un total de 31 permisos.

En conclusión, se observa que las mujeres se acogen en mayor medida a los permisos analizados anteriormente, excepto los permisos por asuntos particulares que no tienen una finalidad concreta. Por lo que, las mujeres son el género que más se acoge a estos permisos para desempeñar tareas de cuidados de menores y personas enfermas, así como la lactancia. Se observa una cierta evolución hacia la equidad en los permisos por muerte o enfermedad de

un familiar en los últimos años. Estos desequilibrios pueden explicar la desigualdad de género encontrada en las secciones anteriores, principalmente la presencia de un techo de cristal.

4.6. PRINCIPALES HALLAZGOS

Para recopilar los hallazgos más destacados de la sección 4, podemos constatar los siguientes puntos claves que podrían afirmar la existencia de una desigualdad de género en la Universidad de La Laguna:

1. En términos generales, se podría afirmar que la existencia del fenómeno denominado “techo de cristal” se sigue dando en la figura de “Catedrático/a de Universidad”, dado que existe una mayor frecuencia en hombres que duplica la calculada para las mujeres.
2. En relación a la primera figura de carácter permanente dentro de la universidad, como es la figura de “Contratado/a Doctor/a”, se observa una alta frecuencia de participación tanto de hombres como de mujeres en esta figura, pero esta es aún más alta en las mujeres. Esto indica, que se puede convertir en una figura pegajosa en la que permanecen en mayor medida las mujeres para el desempeño de actividades objeto de permisos señalados en la sección 4.5.
3. La figura de Asociado/a es una figura creada para que una persona de reconocido prestigio que trabaja fuera de la universidad se dedique a tiempo parcial a impartir clases y realizar tutorías que enriquezcan al alumnado. Por tanto, esta figura exige la compatibilización de dos trabajos, y confirma la dificultad mayor para las mujeres no solo para acceder a un puesto académico en la universidad, sino también para conciliarlo con una actividad laboral externa.
4. En cuanto a los municipios de nacimiento del PDI, los datos analizados podrían sugerir que el nacimiento en una GAU favorece a que el profesorado alcance la figura de “Catedrático/a de Universidad”. Mientras que, proceder de una pequeña área urbana o de un municipio no urbano podría estar actuando como un inconveniente en general tanto para hombres como para mujeres que quieran acceder a esta figura.
5. En el caso de las docentes mujeres que nacen en una MNU, se obtiene que la probabilidad con la que acceden a este puesto se duplica respecto a los hombres. Esta duplicación puede estar reflejando la existencia de un estímulo para la superación mayor en las mujeres, que se ha forjado ante las circunstancias de las personas que lo han tenido difícil en un municipio no urbano.
6. En cuanto a los permisos que están afectados a las tareas de maternidad, lactancia, cuidados por enfermedad o muerte de un familiar es notable la diferencia de participación de las mujeres respecto a los hombres. Esto podría estar limitando las posibilidades de progresión académica en el caso de las mujeres, ocasionando desigualdad de género en la ULL.

7. Las mujeres acuden a más procesos formativos que los hombres aún teniendo un menor tiempo en su día a día, ya que ellas suelen cargar con todos los cuidados familiares. A pesar de esta dificultad, la lucha de la mujer para progresar y conseguir una mayor equidad demuestra que se obtenga una mayor participación en formaciones académicas por parte de estas.

5. CONCLUSIONES

Este trabajo, centrado en la metodología de aprendizaje-servicio, ha tenido como objetivo el estudio de la desigualdad de género en la Universidad de La Laguna, con especial referencia a los aspectos denominados “techo de cristal” y “suelo pegajoso”. Para poder conseguir este objetivo, planteado conjuntamente con la Comisión de Igualdad de la Facultad de Ciencias Económicas Empresariales de la ULL, se han seguido una serie de etapas. En primer lugar, se llevó a cabo una revisión de la literatura académica, que permitió fijar adecuadamente los conceptos anteriormente nombrados y conocer el estado de la cuestión a nivel académico. En segundo lugar, para cubrir el objetivo se realizó también una contextualización en datos de la economía española por género, constatándose la desigualdad de género y un conjunto de circunstancias que parecen estar detrás de la mayor dificultad de las mujeres para acceder a puestos de alta responsabilidad, salir del “suelo pegajoso” o, ascender a lo largo de la pirámide laboral. En tercer lugar, se utilizaron datos proporcionados por el Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL, y la Unidad de Igualdad de Género de la ULL con el objetivo de explorar la desigualdad de género en el PDI de la ULL. A partir de este estudio, hemos acentuado una serie de conclusiones finales.

En cuanto a la desigualdad de género en el mercado laboral, se experimenta una mejor transición laboral hacia el mercado en hombres, afirmándose así que las mujeres podrían sufrir algún tipo de discriminación al insertarse en esta (Acosta Ballesteros, Osorno del Rosal y Rodríguez Rodríguez, 2022).

La revisión de la literatura ha permitido constatar que socialmente se observa que los hombres suelen ser juzgados por lo que se espera que consigan en el trabajo, mientras que las mujeres son juzgadas por lo que realmente han conseguido a lo largo de su carrera profesional. Además en los altos cargos directivos, el hombre y la mujer se caracterizan por emplear dos perfiles distintos. El perfil que se le asocia a la mujer, se caracteriza por liderar de una manera más emocional y con una menor confianza en sí misma, mientras que al hombre se le asocia un perfil más seguro, directo y con una mayor confianza en sí mismo (Wyman, 2021). Esto puede acarrear a la mujer la dificultad de acceder a altos cargos directivos, y como consecuencia que esta tenga un menor estatus en la sociedad

No obstante, en este trabajo se hallan diferentes puntos claves que podrían confirmar la desigualdad de género en la ULL. En términos generales, se puede afirmar que sigue existiendo un “techo de cristal” en la figura contractual “Catedrático/a de Universidad”. Además, en la categoría de “Contratado/a Doctor/a”, la presencia de la mujer es más alta que la del hombre, esto podría convertir esta posición en “pegajosa”. En cuanto al profesor/a Asociado/a se confirma

que los hombres acceden con mayor facilidad a puestos académicos de este tipo, ya que pueden compatibilizar dos trabajos (dentro y fuera de la universidad), pero esto no ocurre en el caso de las mujeres ya que estas, se suelen centrar en cuidados familiares y del hogar. En el caso de los municipios de nacimiento, las mujeres que nacen en un municipio no urbano tienen mayor probabilidad de acceder a los puestos fijos de la universidad que las nacidas en grandes áreas urbanas. Esto refleja, la existencia de un estímulo superación que se ha forjado ante las circunstancias de las personas nacidas en MNU. Asimismo, se constata que las mujeres son el género que más se acogen a permisos como la maternidad, lactancia, cuidados por enfermedad o muerte de un familiar, como consecuencia esto puede estar limitando el futuro académico de éstas, explicando así la desigualdad de género que se encuentra en la ULL.

Debe tomarse en consideración que este trabajo ha estado sujeto a limitaciones asociadas al acceso a datos. En particular, el acceso a datos tales como edad actual, edad de acceso a cada figura contractual, duración media en cada figura contractual, municipio de residencia, permisos y licencias, facultad de adscripción, departamentos, fecha en la que accede como trabajador a la ULL y fecha en la que accede a cada categoría, distinguiendo por género, lo cual permitiría un análisis más profundo de la desigualdad de género en la universidad. Asimismo, ello permitiría un análisis estadístico de los determinantes de la duración en cada categoría académica, y los determinantes de las diferencias en dicha duración atendiendo al género.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta Ballesteros, Osorno del Rosal y Rodríguez Rodríguez (2022). Brechas de género en el mercado de trabajo: identificando sus causas. Ponencia presentada en las II Jornadas de la Mujer y la Economía, de la Universidad de La Laguna (01/04/2022).

Alcón Soler, E. (2021). La igualdad, eje transversal para la Universidad 2030 (23/04/2022). Recuperado de: https://elpais.com/sociedad/2021-03-04/la-igualdad-eje-transversal-para-la-universidad-2030.html?event_log=go

Andreu Mediero, S. (2002). La carrera académica por género (a propósito de dos investigaciones recientes). *Revista complutense de educación*.

Antón, S. (2005). Informe: Académicas en la Universidad de Alicante. Alicante: Universidad de Alicante.

Arranz, F. (2001): «Hombres y mujeres en el profesorado: un análisis de género» en Las académicas (Profesorado universitario y género). Ed. García de León, María Antonia y Marisa García de Cortázar. Madrid, Instituto de la Mujer, 337-404.

Barberá, H. y otros (2002): "Más allá del techo de cristal". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Nº 40, pp. 55-68.

Baxter, J. y Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the

United States, Sweden, and Australia. *Gender And Society*, 14(2), 275-294. DOI: 10.2307/190275

Bejarano, Z. M. (2007). Entre lo público, privado y doméstico: mujeres bajo un techo de cristal. *Revista Géneros*, 13(36), 60-68 (23/04/2022) Recuperado de http://bvirtual.ucol.mx/descargables/319_entre_lo_publico.pdf.

Bonet, M. A. R. (2004). DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UN PROBLEMA ACTUAL. Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears.

Bustelo Ruesta, M., Dios Ruiz, P. y Pajares Sánchez, L. (2021). Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19.

Carreño Corchete, E., Frías Montoya, J. A., & Travieso Rodríguez, C. (2018). El papel de las profesoras e investigadoras de la universidad de Salamanca en la difusión de su producción científica. Análisis de ResearchGate y Academia. edu. In *Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (2018)*, p 108-129. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla).

Carrión, I. A. D., Quiñones, R. V., & Alonso, B. E. C. (2014). Estereotipos de género y turismo: análisis cualitativo del "suelo pegajoso" en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México). *TURYDES: Revista sobre Turismo y Desarrollo local sostenible*, 7(17), 35.

Castro, N. (2018). Si las mujeres son mayoría en la universidad ¿por qué no lo son las rectoras?. Recuperado de : https://www.elplural.com/sociedad/si-las-mujeres-son-mayoria-en-la-universidad-por-que-no-lo-son-las-rectoras_120979102

Comins-Mingol, I. (2015). De víctimas a sobrevivientes: la fuerza poética y resiliente del cuidar. *Convergencia*, 22(67), 35-54.

Comisión Europea (2000). Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe ETAN: Red Europea de Evaluación de Tecnología sobre las mujeres y la ciencia (23/04/2022). Recuperado de ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf.

Comisión Europea (2016). She figures 2015. Gender in research and innovation (01/05/2022). Recuperado de https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf.

Díaz Martínez, C. (2013). Las mujeres y la ciencia: la escasez de mujeres en la academia. un caso de histéresis social.

Duque, J. P. (2004). Entre el empoderamiento y la subordinación: los retos del enfoque de género y desarrollo en los programas de microempresas. Ponencia presentada en el Encuentro

Internacional Aportes de la Perspectiva de Género en la Promoción del Microempresariado para el Desarrollo Territorial, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, Bogotá.

Dye, T. R. y Strickland, J. (1982). Mujeres en la cima: una nota sobre el liderazgo institucional. *Revista trimestral de ciencias sociales*, 63, 333-341.

EIGE (2016). Suelo pegajoso (16/06/2022). Recuperado de: <https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1395?lang=es>

Elston, M. A. (2009). *Women in medicine: the future*. London: Royal College of Physicians. 2009. *Google Scholar*.

Estrategia Europa (2020). Riesgo de pobreza y/o exclusión social (05/05/2022). Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259941637944&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Etaugh, C. (1989). Perceptions of mothers: Effects of employment status, marital status, and age of child. *Sex Roles*, 20(1), 59-70.

European Commission (2015). Strategic engagement for gender equality 2016-2019 (26/04/2022). Recuperado de: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

European Commission. Women. (2021). *"She Figures": Women and Science, Statistics and Indicators*. Office for Official Publications of the European Communities.

European Parliament and the Council (2019). Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (23/04/2022) Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1564759751610&uri=CELEX:32019L1158>.

Gaete, R., Álvarez, J., & Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras-investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Calidad en la Educación*, (50), 457-491.

García, S. (dir.) (2017): Estudio sobre el techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife. Fundación FIFEDE y Fundación General de la Universidad de La Laguna. (23/04/2022). Recuperado de: <https://fifede.org/wpcontent/uploads/2017/06/Techo-de-Cristal.pdf>.

Gómez, J. A. (2006). DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ESPAÑOLA. *Exclusión social y estado de bienestar en España: V informe Fuhem de políticas sociales*, 5, 155.

Guvenen, F., Kaplan, G., & Song, J. (2014). *The glass ceiling and the paper floor: Gender differences among top earners, 1981-2012* (No. w20560). National Bureau of Economic Research.

Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, 40, 55-68.

Hymowitz, C. y Schellhardt, T. D. (24 de marzo de 1986). El techo de cristal: por qué las mujeres parecen no poder romper la barrera invisible que les impide acceder a los mejores puestos. *Wall Street Journal*, Sección 4, 1, 4-5.

Lantz, P. M. (2008). Gender and leadership in healthcare administration: 21st century progress and challenges. *Journal of healthcare management*, 53(5).

Loden, M. (2017). Techo de cristal (29/04/2022). Recuperado de: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/techo-de-cristal/>

López, M. C., & Rosas, F. D. (2015). Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria. *Education Policy Analysis Archives*, 23, 106-106.

Lozano, F. A. (2005). Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el p. *Política y sociedad*, 41(2), 223-242.

Martín Llaguno, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso.

Martínez Sanchez, L. (2019). Las mujeres dominan cuatro de las cinco ramas de Estudios Universitarios (26/04/2022). Recuperado de: [Mujeres en la Universidad: dominan cuatro de las cinco ramas de estudio \(cuv3.com\)](#)

MECyD (2014). Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2013/2014 (01/05/2022) Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areaseducacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras.html> el 06/05/2014.

MECyD (2019). Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2017/2018 (01/05/2022) Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areaseducacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras.html> el 06/05/2014.

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.

Mijarra, R. A. (2021). Premios Nobel: Mujeres en la vanguardia de las ciencias y la tecnología# Women in STEM.

Ministerio de Universidades (2021). Equidad de género (7/05/2022) .Recuperado de: <https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.21ef60083f296675105f2c10026041a0/?vgnnextoid=3dcdf0e374be9710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

Molina, M. J. C., & Torrado, M. N. (2012). La mujer directiva en la gran empresa española: perfil, competencias y estilos de dirección. *Estudios gerenciales*, 28(124), 87-105.

Morrison, A. M., White, R. P., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest corporations?*. Pearson Education.

Organización Mundial del Turismo (OMT) & ONU Mujeres (2010): Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010, Madrid: ONU Mujeres. Disponible en: http://dtxtg4w60xgpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/informe_mundial_sobre_las_mujeres_en_e_l_turismo_full_text_es.pdf. Consultado el 23:11:2013 a las 19:56.

Peters, B. (2001). Equality for Quality: Setting Standards for Women in Journalism. IFJ Survey on the Status of Woman Journalist. *Bruselas, Federación Internacional de Periodistas*.

Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the glass ceiling at work. *Sociology Compass*, 4(9), 705-717.

Ramesh, V., & Srivastava, A. (2016). Critical Evaluation of Gender Discrimination and Glass Ceiling Effect in the Indian and International Universities in UAE. *Available at SSRN 3379209*.

Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D. (2009, April). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal". In XIII Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 133-142).

Rodríguez, A. M., (2020). *Discriminación positiva y profesorado universitario. Especial atención al acceso y promoción a la función pública (?)*. Anuario de la Facultad de Derecho de Madrid. Madrid.

Ryan, M. y Haslam, S. (2005): The Glass Cliff: Evidence that Women are OverRepresented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16, 2, 81-90.

Sánchez de Madariaga, I., Rica, S. D. L., & Dolado, J. J. (2011). Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española

Santero, R., Castro, B., & Castaño, M. Techo de cristal y planes de igualdad. Estudio de casos en cadenas hoteleras españolas Glass-ceiling and Gender Equality Plans. Case study of Spanish hospitality firms.

Servicio Andaluz de Salud. Mujeres y hombres en los indicadores sanitarios. *SAS Información*. Sevilla, v. 38, p. 5- 8, 2008.

Silió, E. (2021). Brecha académica en la pandemia: las profesoras engordaron menos sus currículos que ellos. *El País* (23/04/2022) Recuperado de: <https://elpais.com/educacion/2021-07-19/brecha-academica-en-la-pandemia-las-profesoras-engordaron-menos-sus-curriculos-que-ellos.html#?rel=mas>

Steinpreis, R. E., Anders, K. A., & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex roles*, 41(7), 509-528.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2002). Employed Persons by Detailed Occupation and Sex, 1983–2000, Current Population Survey.

Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6.

Weil, P. A., & Mattis, M. C. (2001). Narrowing the gender gap in healthcare management. *Healthcare Executive*, 16(6), 12-12.

Weneras, C. y A. Wold (1997), "Sexism and Nepotism in Peer Review", *Nature*, 387:321-343.

Williams, J. C. (2004). Hitting the Maternal Wall-Before They Reach a "Glass Ceiling" in Their Careers, Women Faculty May Hit a "Maternal Wall". *Academe Bulletin of the American Association of University Professors*, 90, 16.

Wyman, O. (2021). Making the invisible, visible (29/04/2022). Recuperado de: <https://www.oliverwyman.es/content/dam/oliver-wyman/Iberia/Publications/2021/Oliver-Wyman-Women-in-Leadership-Making-the-Invisible-Visible.pdf>

Zabludovsky Kuper, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 61-94.

Zanville, R. L. (2001). A quantitative analysis of the personal characteristics and workplace experiences of women and men as professional and community leaders. *Advancing Women in Leadership Journal*, 4(1).

ENLACES

INE:

Ganancia media anual de mujeres y hombres en España. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28191>

Ganancia media anual por género y edad en España. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28189>

Ganancia media anual por género y sector de actividad en España. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28192>

Riesgo de pobreza o exclusión social y de sus componentes por edad y sexo en España. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10005>

Tasas de paro por sexo en España. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4887>

Ocupados según el tipo de puesto laboral en España. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=5125>

Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la AGE.
https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_2/&file=P4G1.px

Horas de trabajo remunerado, no remunerado, desplazamientos, por semana según tipo de jornada.
https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_2/&file=CTF01G1.px#!tabs-tabla

Frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado.
https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/I0/&file=ctf01003.px

Instituto de la Mujer:

Participación de mujeres en el Parlamento Europeo.
https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/IndicadoresUE_NNUU/PoderTomaDecisiones.htm

Participación de mujeres en los gobiernos de Europa.
https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/IndicadoresUE_NNUU/PoderTomaDecisiones.htm

Excedencia por cuidado de familiares por sexo en España.
<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Permisos y prestaciones por maternidad y paternidad en España.
<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>